

25/LP/FS/02/2014

LAPORAN PENELITIAN

"PERAN PERJANJIAN KERJA DALAM
PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN
RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA MEDAN".

Oleh

ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, S.HI, M.Hum
NIP. 19810828 200901 1 011

DOSEN FAKULTAS SYARI'AH

PENGASUH MATA KULIAH
HUKUM KETENAGAKERJAAN

FAKULTAS SYARI'AH
STITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2012 M / 1433 H

U
01

LAPORAN PENELITIAN



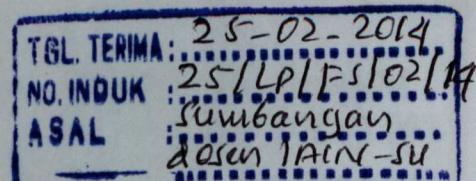
**“PERAN PERJANJIAN KERJA DALAM
PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN
RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA MEDAN”.**



Oleh
ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, S.HI, M.Hum
NIP. 19810828 200901 1 011

DOSEN FAKULTAS SYARI'AH

**PENGASUH MATA KULIAH
HUKUM KETENAGAKERJAAN**



P
331.344.01
HAR
P
Q-1

(Untuk Kalangan Sendiri)

**FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA**

2012

U-211A
MADAN

LAPORAN PENELITIAN OMENDASI

Saya yang berangka tangan di bawah ini

Nama
NIF
Pangkat
Unit Organisasi
Member
Nama
NIP
Persatuan
Unit Kerja
Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam LAIN

“PERAN PERJANJIAN KERJA DALAM
PERLINDUNGAN HUKUM KARYAWAN
RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA MEDAN”.

Oleh
ARIFUDDIN MUDA HARAHAP, S.HI, M.Hum
NIP. 19810828 200901 1 011

DOSEN FAKULTAS SYARI'AH

Benar telah menyampaikan laporan penelitian yang berjudul “Peran
Perjanjian Kerja Dalam Perlindungan Hukum Karyawan Rumah
Sakit Swasta Di Kota Medan” dan akan berkenan bertemu dengan

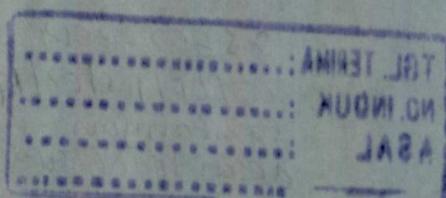
KONSULTAN

Konsulatan, maka laporan penelitian ini akan dipersentasi persyaratan
sebagaimana yang telah ditentukan oleh konsulat bersesuaian
Demi jasa yang diberikan, maka konsulat akan memberikan
sesuaianya.

KHALID, SH, M.HUM
NIP. 19750326 200501 1 005

(Untuk Kalangan Sendiri)

FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2012



REKOMENDASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khalid, SH, M.Hum
NIP : 19750326 200501 1 005
Pangkat/Golongan : Penata Muda (III/d) Lektor
Unit Kerja : Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN
Sumatera Utara

Memberikan rekomendasi sekaligus menerangkan bahwa:

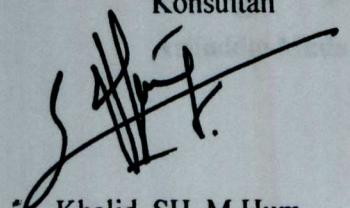
Nama : Arifuddin Muda Harahap, S.HI, M.Hum
NIP : 19810828 200901 1 011
Pangkat/Golongan : Penata (III/c)
Unit Kerja : Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN
Sumatera Utara

Benar telah menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul "**Peran Perjanjian Kerja Dalam Perlindungan Hukum Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan**" dan telah mengadakan konsultasi dengan konsultan, maka laporan penelitian tersebut sudah memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah ditentukan dalam penulisan karya ilmiah.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 24 Juli 2012

Konsultan



Khalid, SH, M.Hum

NIP. 19750326 200501 1 005

KATA PENGANTAR

KATA

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rizki dan kesehatan dan keluangan waktu yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan hasil laporan penelitian yang berjudul *Peran Perjanjian Kerja Dalam Perlindungan Hukum Karyawan Rumah Sakit Swasta di Medan* dapat diselesaikan.

Sebagai dosen yang diberikan amanah untuk mengasuh mata kuliah *Hukum Ketenagakerjaan*, maka penulis selalu berusaha melaksanakan penelitian yang berkaitan dengan materi pada mata kuliah dimaksud, demi menambah khasanah pengetahuan penulis dan bagi mahasiswa.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk penyempurnaan terbitan penelitian selanjutnya.

METODE PENELITIAN

A. Sistematisasi Penelitian

B. Metoda Pendekatan

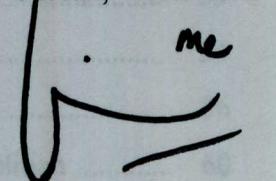
C. Teknik Pengumpulan Data

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

F. Analisis Data

Medan, Juli 2012



Arifuddin Muda Harahap

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Perjanjian Kerja Atas Pengawas Rumah

Sakit Swasta Terhadap Karyawannya di Medanaya

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian	18
D. Keaslian Penelitian	19
E. Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Perjanjian Kerja	22
B. Perlindungan Hukum	39
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Spesifikasi Penelitian	53
B. Metode Pendekatan	53
C. Teknik Pengumpulan Data	54
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	56
E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	60
F. Analisis Data.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pengurus Rumah Sakit Swasta dengan Karyawan di Kotamadya	

Medan	69
-------------	----

B. Peranan Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kotamadya Medan.....	95
---	----

C. Peranan Departemen Tenaga Kerja Dalam Melakukan Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Rumah Sakit Swasta di Kotamadya Medan	125
--	-----

BAB V : PENUTUP	133
------------------------------	------------

A. Kesimpulan	133
B. Saran	134

DAFTAR PUSTAKA.....	136
----------------------------	------------

diperlambat. Sedangkan secara sosioekonomi pekerja tidak bebas, karena sebagian orang yang tidak mempunyai bekas hidup leluhur daripada tenaga kerja, mereka seharusnya bekerja pada orang lain. Dan pengusaha itulah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.²

² Pengaruh perjanjian kerja bagi kesejahteraan sosial bagi karyawan
pekerja, batik dan mitra kerja.

Jurnal Sosropo, Pengaruh Perjanjian Kerja bagi Kesejahteraan
Jakarta, 1987, Hal. 6-7.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebahagian besar masalah perburuan di Indonesia adalah mengenai kesenjangan yang terjadi dalam hubungan kerja antara pekerja atau karyawan¹ dengan pengusaha. Dalam kaitan ini Imam Soepomo mengemukakan tentang kedudukan pekerja tersebut sebagai berikut.

Dilihat secara yuridis pekerja adalah bebas, karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, dipeluhur atau diperhamba. Sedangkan secara sosiologis pekerja tidak bebas, karena sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaga itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan pengusaha inilah yang pada dasarnya menetukan syarat-syarat kerja.²

¹ Penggunaan istilah karyawan dalam penelitian ini sama dengan istilah pekerja, buruh dan tenaga kerja.

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1987, Hal. 6-7.

Menyadari hal yang demikian perlu menempatkan pekerja atau karyawan pada suatu kedudukan yang terlindungi terhadap kekuasaan pengusahaan melalui ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengatasi kesenjangan antara karyawan dan pengusaha melalui kebijaksanaan ketenagakerjaan.

Berkenaan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR) No.II/MPR/1998 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), Bab IV Huruf F angka 5 antara lain menetapkan; Pembangunan ketenagakerjaan meliputi upaya peningkatan kesadaran akan produktifitas, efisiensi, efektifitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif serta berdaya tinggi, pembaharuan kebijaksanaan ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan dan hukum ketenagakerjaan dalam kebijaksanaan investasi menuju penempatan penuh; pembinaan pendidikan dan pelatihan kerja; perlindungan tenaga kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja; dan peningkatan peran serikat pekerja dan koperasi pekerja sesuai

dengan norma hubungan industrial Pancasila menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Kebijaksanaan ketenagakerjaan di atas merupakan realisasi untuk mewujudkan landasan konstitusional sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 21 ayat (2) Undang-undang 1945 (UUD 1945), yaitu “ Tiap-tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Peningkatan dan pemerataan di bidang industri, pertanian dan jasa yang telah banyak memberikan manfaat untuk mengisi dan mewujudkan Pasal 21 ayat (2) UUD 1945, yaitu dengan penciptaan dan perluasan lapangan serta kesempatan kerja yang dilakukan penyerapan tenaga kerja serta meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Atas dasar hal tersebut, dalam perkembangan dunia usaha, terdapat perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan, seperti Perseroan Terbatas, Firma dan lain-lain yang secara jelas mempunyai orientasi keuntungan (*profit oriented*).

Demikian juga dengan kehadiran negara yang terbentuk dalam

Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang pada awalnya berorientasi kepada program sosial politik dari negara, dewasa ini sudah mengarah kepada fungsi komersial³. Di sisi lain dunia usaha juga mengenal adanya usaha-usaha sosial yang bersifat nirlaba (*social oriented*), seperti yayasan, lembaga-lembaga ilmiah dan lain-lain.

Usaha sosial sebagai salah satu bentuk usaha, juga banyak menyerap tenaga kerja dalam melakukan kegiatan usahanya. Oleh karena itu perlu pemahaman yang jelas tentang usaha sosial terutama dilihat dari aspek Hukum Perburuhan. Dalam TAP MPR No.II/MPR/1998 tentang GBHN tidak ada pengertian yang jelas tentang usaha sosial, mungkin disebabkan GBHN mengatur hal-hal yang bersifat umum, sehingga hanya diuraikan tentang usaha nasional, sebagaimana disebutkan dalam Bab IV huruf F angka 16. Pembangunan usaha nasional terdiri atas koperasi, usaha negara dan usaha swasta diarahkan agar tumbuh dan berkembangan sebagai usaha bersama berdasarkan kekeluargaan dalam mekanisme pasar

³ I Ketut Marjana, Korporatisasi dan Privatisasi : Sebagai Alternatif Pemberantasan BUMN, Jurnal Keuangan dan Moneter, Vol.2 No.1, Jakarta. 1994, Hal.14.

terkelola, yang dijiwai, digerakkan dan dikendalikan oleh keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta nasionalisme yang tinggi dan pengalaman nilai-nilai Pancasila sebagai pelaksana sistem ekonomi Pancasila.

Sementara itu, bila diperhatikan ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan, dalam Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan tentang usaha sosial :

Yang dimaksudkan dengan usaha sosial dan usaha-usaha lain yang diperlakukan sama dengan perusahaan adalah yayasan, badan-badan, lembaga-lembaga ilmiah serta badan usaha lainnya dengan nama apapun yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa usaha sosial merupakan salah satu jenis usaha yang tunduk kepada ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan. Konteks demikian dapat diperhatikan dari pengertian perusahaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 huruf a Undang-undang No.7 Tahun 1981 Tentang Wajib Lapor

Ketenagakerjaan di Perusahaan : "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara".

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I.No.Per-03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, pengertian perusahaan diperluas, sebagaimana tertera pada Pasal 1 huruf a :

Perusahaan adalah :

- 1). Setiap bentuk usaha milik swasta yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.
- 2). Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha sosial yang pibiayaannya tergantung dari subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.

Dengan demikian usaha sosial berbentuk yayasan yang melakukan kegiatan usaha di bidang jasa, seperti rumah sakit

swasta dan lembaga-lembaga pendidikan swasta merupakan jenis usaha yang turut menggiatkan perekonomian dan membuka lapangan kerja bagi para pencari kerja. Dengan terbukanya lapangan kerja pada usaha sosial menimbulkan hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan atau pengurus usaha sosial. Dalam hubungan tersebut diperlukan perlindungan dan kepastian hukum agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi kedua belah pihak dalam hubungan kerja terutama pihak karyawan sebagai pihak yang mempunyai posisi dan kondisi yang lemah dalam segala aspeknya. Karena dalam melakukan hubungan kerja khususnya pembuatan perjanjian kerja pihak pengurus usaha sosial lebih dominan menentukan syarat-syarat kerja.

Agar dominasi pengusaha atau pengurus usaha sosial dalam hubungan kerja tidak merugikan hak-hak dan kepentingan karyawannya, pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja melakukan pembinaan dan Pengawasan terhadap perusahaan dan jenis-jenis usaha lainnya yang mempekerjakan karyawan.

Pengawasan dan pembinaan dilakukan dengan cara pembentukan sarana-sarana Hubungan Industrial Pancasila (HIP), yaitu⁴:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja.
2. Pembuatan Peraturan Kerja.
3. Pembentukan Kesepakatan Kerja Bersama.
4. Pembentukan Serikat Pekerja.
5. Pembentukan Lembaga Kerjasam (LKS) Bipartit.

Konstelasi demikian berarti pembuatan perjanjian kerja merupakan sarana dalam melaksanakan HIP. Karena melalui perjanjian kerja akan ditetapkan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yang pada gilirannya dapat menciptakan perlindungan dan kepastian hukum bagi karyawan dalam hubungan kerja.

Sejalan dengan esensi perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja, Djumadi mengemukakan :

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan

⁴ Laporan Kegiatan Seksi Hubin Syaker, Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan, 1996/1997, hal.1.

perjanjian tenaga kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha atau majikan tidak sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Berkenaan dengan Hubungan Industrial Pancasila sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, menurut Payaman J.Simanjuntak perlu terus dilakukan pembinaan dalam rangka menumbuh kembangkan hubungan yang aman dan

⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal.5-6.

harmonis khususnya antara pengusaha dengan pekerja, yaitu dengan :

1. Mendorong setiap pengusaha mengembangkan sikap memperlakukan pekerja sebagai mitra kerja sesuai dengan harkat, martabat, harga diri dan kemanusiaan pekerja;
2. Mendorong para pekerja untuk selalu menyadari dan merasakan kepentingannya akan perusahaan dan sebab itu wajib ikut memelihara kelangsungan usaha.⁶

Dalam praktik, jika diperhatikan keadaan hubungan kerja pada usaha sosial berbeda dengan keadaan hubungankerja di perusahaan swasta yang mengelola sektor industri dan jasa. Hubungan kerja pada usaha sosial banyak yang belum dilengkapi dengan sarana-sarana HIP, yaitu : Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama, Serikat Pekerja dan LKS Bipartit. Khusus tentang perjanjian kerja, dalam usaha sosial pada

⁶ Payaman J.Simanjuntak, *Prinsip Negosiasi dan Berunding Bersama (Pembuatan KKB)*, Makalah pada Semiloka Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Bagi Administratur dan Pejabat Struktural/Setingkat, Lembaga Pendidikan Perkebunan, Yogyakarta, 1998, hal.1.

umumnya belum dibuat secara tertulis, sehingga kurang memberikan perlindungan hukum terhadap para karyawannya.

Dewasa ini pertumbuhan usaha sosial di Indonesia seperti yayasan, mengalami peningkatan pesat baik secara kualitas yaitu dalam arti jumlahnya. Pertumbuhan dan perkembangan yang sedemikian membawa kecenderungan terhadap usaha sosial yang pada mulanya bersifat **non-profit** (nirlaba) serta **social oriented** bergeser kepada sifat bisnis dan komersial dengan segala aspek dan manfaatnya. Pesatnya pertumbuhan itu menurut Hasbullah Syawie terlihat pada lembaga pendidikan swasta, rumah sakit swasta dan usaha penerbitan yang dikelola oleh yayasan terus berkembang dengan pesat dan berorientasi mencari keuntungan.⁷

Realitas demikian dapat diperhatikan dari keberadaan rumah sakit yang tidak terlepas dari aspek ekonomi (finansial), sebagai salah satu faktor untuk menunjang aktivitas, sehingga tidak mustahil munculnya sifat bisnis dan komersial, seperti terlihat dari meningkatnya biaya perawatan kepada pasien yang

⁷ Hasbullah Syawie, "Aspek-Aspek Hukum Mengenai Yayasan Di Indonesia", *Majalah Varia Peradilan*, IKAHI Jakarta Tahun IX, No.98, November 1993, hal.86.

membutuhkan pelayanan. Apalagi pemerintah (dalam hal ini Departemen Kesehatan) memberikan kesempatan kepada pemilik modal swasta dari dalam dan luar negeri untuk melakukan investasi di bidang kesehatan (rumah sakit), sehingga dalam praktik dapat mengakibatkan perubahan corak pelayanan kesehatan dari social oriented menjadi *profit oriented*.

Padahal di dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 159b/Men.kes/Per/II/1988 tentang Rumah Sakit, Pasal 25 menyebutkan : "Setiap Rumah Sakit harus melaksanakan fungsi sosialnya dengan antara lain menyediakan fasilitas untuk merawat penderita yang tidak/kurang mampu untuk:

- a) Rumah Sakit Pemerintah sekurang-kurangnya 75% dari kapasitas tempat tidur yang tersedia.
- b) Rumah Sakit Swasta sekurang-kurangnya 25% dari kapasitas tempat tidur yang tersedia.

Berdasarkan hal tersebut, dalam praktek menurut Suparto Adikusumo, rumah sakit di samping menerima pasien dalam

rangka *social oriented*, juga ditujukan untuk memperoleh keuntungan guna menunjang pengembangan rumah sakit tersebut.⁸

Menyadari perkembangan rumah sakit yang sangat pesat, tentunya juga berpengaruh dalam bidang ketenagakerjaan, karena pertumbuhan dan perkembangan yang demikian akan banyak menyerap tenaga kerja untuk operasionalnya, sehingga harus juga diimbangi dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawan yang berkaitan dengan aspek penerapan peraturan perburuhan atau ketenagakerjaan sebagaimana pada perusahaan swasta sektor produksi barang dan jasa. Akan tetapi pertumbuhan dan perkembangannya itu belum diimbangi dengan pertumbuhan dan perkembangan karyawannya yang berkaitan dengan aspek penerapan peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan sebagaimana pada perusahaan swasta sektor produksi dan jasa.

Perkembangan usaha sosial di bidang kesehatan mengalami perkembangan yang pasif, hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah rumah sakit swastadi Kotamadya Medan. Berdasarkan data

⁸ Suparto Adikusumoe, *Manajemen Rumah Sakit*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1994, hal.15.

di Kantor Stastistik Kotamadya Medan tahun 1996, jumlah rumah sakit swasta di Kotamadya Medan 35 unit. Pada tahun 1997-1998 berdasarkan data di Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Sumatera Utara bertambah jumlahnya menjadi 48 unit. Keadaan tersebut membawa implikasi peningkatan jumlah karyawan yang bekerja pada rumah sakit swasta, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadinya permasalahan dalam hubungan kerja antara pengurus atau pengelola rumah sakit swasta dengan karyawannya.

Untuk mengatasi permasalahan dalam hubungan kerja tersebut, Departemen Kesehatan R.I. Direktorat Jendral Pelayanan Medik berdasarkan surat No.0513/Yanmed/RSKS/85 tanggal 16 April 1985 kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Kesehatan R.I. di seluruh Indonesia menentukan bahwa kebijaksanaan perlindungan terhadap karyawan yang bekerja pada rumah sakit swasta dengan sendirinya sama dengan perlindungan bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang dan jasa.

Berdasarkan surat Direktorat Jendral Pelayanan Medik tersebut, dilakukan berbagai pemberian terhadap hubungan ketenagakerjaan di sektor kesehatan (rumah sakit), seperti kewajiban melaporkan usaha kepada Departemen Tenaga Kerja, kewajiban melaporkan daftar kecelakaan kerja, izin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat dan lain-lain, yang kesemuanya merupakan wujud perlindungan hukum bagi karyawan.

Konsekuensinya, dalam hubungan kerja di rumah sakit swasta sebagai wujud pelaksanaan hubungan industrial Pancasila, harus ada perjanjian kerja (tertulis), peraturan perusahaan bahkan kesepakatan kerja bersama yang dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Dalam hal ini, bila dalam suatu rumah sakit sudah terbentuk peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama, maka perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pengelola rumah sakit dengan karyawan tidak boleh bertentangan dengan kedua aturan tersebut, karena peraturan perusahaan maupun kesepakatan kerja

bersama merupakan peraturan dasar bagi perjanjian kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah dibuat dan yang akan dibuat.⁹ Dengan perkataan lain peraturan perusahaan maupun kesepakatan kerja bersama dalam hubungan industrial Pancasila merupakan landasan bagi pembuat perjanjian kerja, yang mengatur secara jelas dan lebih luas hak dan kewajiban masing-masing pihak, dalam pelaksanaannya dilakukan pengawasan oleh Departemen Tenaga Kerja, sehingga diharapkan dapat tercipta hubungan yang serasi dan harmonis antara pengurus rumah sakit dengan karyawan.

Dengan demikian untuk menjamin pelaksanaan peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan pada rumah sakit swasta, diperlukan peran dan fungsi Kantor Departemen Kerja Kotamadya Medan, sebagai salah satu instansi pemerintah dan perangkat administrasi negara. Peran dan fungsi tersebut terutama dilakukan melalui pemberdayaan pembinaan dan pengawasan sarana HIP. Dengan adanya pemberdayaan pembinaan dan pengawasan sarana HIP tersebut diharapkan dapat menghasilkan perbaikan syarat-

⁹ Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal.75.

syarat kerja khususnya tentang perjanjian kerja, sebagai upaya untuk memberikan perlindungan hukum karyawan usaha sosial khususnya pada rumah sakit swasta.

Melihat kenyataan dan permasalahan di atas, menumbuhkan minat untuk mengadakan penelitian dan pengakijan dengan memilih judul: "Peran Perjanjian Kerja Dalam Perlindungan Hukum Karyawan Rumah Sakit Swasta di Medan". Penelitian ini akan mengikuti alur dari penerapan peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan khususnya tentang perjanjian kerja antara penguruss atau pengelola rumah sakit swasta dengan karyawan dan peranan perjanjian kerja tersebut dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan rumah sakit swasta.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, dirumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah hubungan kerja antara pengurus atau pengelola rumah sakit swasta dengan karyawannya di Kotamadya Medan telah

dilengkapi dengan pembuatan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan ketentuan Hukum Perburuhan?

2. Bagaimanakah peranan perjanjian kerja untuk memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan pada rumah sakit swasta di Kotamadya Medan?
3. Bagaimanakah peranan Departemen Tenaga Kerja, khususnya Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan pada rumah sakit swasta, berkenaan dengan pembuatan perjanjian kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan kerja antara pengurus atau pengelola rumah sakit swasta dengan karyawannya di Kotamadya Medan telah dilengkapi dengan pembuatan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan ketentuan Hukum Perburuhan.

2. Untuk mengetahui peranan perjanjian kerja untuk memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan pada rumah sakit swasta di Kotamadya Medan.
3. Untuk mengetahui peranan Departemen Tenaga Kerja, khususnya Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan dalam melakukan pembinaan dan pengawasan pada rumah sakit swasta, berkenaan dengan pembuatan perjanjian kerja.

D. Keaslian Penelitian

Sepanjang yang diketahui, berdasarkan penelurusan atas hasil-hasil penelitian yang sudah ada, penelitian tentang peranan perjanjian kerja sebagai upaya perlindungan hukum karyawan rumah sakit swasta, belum pernah diteliti oleh peneliti lain di Kotamadya Medan.

Hasil inventarisasi menunjukkan, penelitian yang berkaitan dengan perjanjian kerja, pernah dilakukan oleh Naek Siregar dengan judul: "Pilihan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Internasional (Studi Kasus Terhadap Beberapa Putusan Peradilan Indonesia)". Penelitian tersebut menitik beratkan pada masalah

pilihan hukum dalam perjanjian kerja internasional di Indonesia serta pendirian Mahkamah Agung RI mengenai pilihan hukum dalam perjanjian kerja internasional.

Di samping itu, yang berhubungan dengan Hukum Kesehatan terdapat tulisan H.T. Syamsul Bahri dengan judul : "Dilema Kontrak Perawatan Dalam Perspektif Hukum Kesehatan". Tulisan ini lebih difokuskan pada hubungan antara pasien, dokter dan rumah sakit berkenaan dengan kontrak perawatan dan belum menyentuh aspek perjanjian kerja antara karyawan (paramedis) dengan pihak pengelola rumah sakit.

Berdasarkan hal tersebut, berarti penelitian tentang peranan perjanjian kerja sebagai upaya perlindungan hukum karyawan rumah sakit swasta di Kotamadya Medan, dapat dikatakan asli, baik dilihat dari ruang lingkup materi maupun lokasi penelitian.

E. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, diharapkan manfaatnya, secara teoritis dan praktis.



1. Secara Teoritis sebagai bahan masukan dan pengkajian lebih lanjut bagi para teoritis yang ingin memperdalam Hukum Perburuhan, khususnya mengenai hubungan kerja dan perjanjian kerja pada rumah sakit swasta.
2. Secara praktis adalah :
 - a. Merupakan bahan masukan bagi para praktisi Hukum Perburuhan.
 - b. Merupakan bahan masukan bagi para pengurus atau pengelola rumah sakit swasta dan para karyawannya dalam upaya mengetahui, mendalami, membuat dan melaksanakan perjanjian kerja sebagai salah satu sarana perlindungan hukum dalam Hubungan Industrial Pancasila.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi para perancang kebijaksanaan di bidang perburuhan dan ketenagakerjaan, terutama Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dan lembaga-lembaga lain yang ada kaitannya, seperti FSPSI, APINDO dan masyarakat industrial serta jasa pada umumnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

Dalam Hukum Perburuhan, hubungan kerja merupakan hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha tertentu yang harus dijalankan oleh pekerja. Hal ini berarti dalam hubungan kerja ditentukan kedudukan masing-masing pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja, diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja.

Konteks yang demikian menunjukkan bahwa hubungan kerja pada dasarnya meliputi:

- a. Pembuatan perjanjian kerja, dalam ini merupakan titik tolak adanya hubungan kerja.
- b. Kewajiban pekerja untuk melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, hal ini merupakan hak pengusaha atas pekerja.

- BAB II
INTRODUKSI
- perjanjian kerja
merupakan hak pekerja atas upah.
Berakhirnya hubungan kerja.
Jika timbul perselisihan antara pihak-pihak ada cara
penyelesaian yang sebaik-baiknya.¹⁰

Keadaan tersebut berarti perjanjian kerja merupakan *conditio sine qua non* dalam setiap hubungan kerja. Berkenaan dengan ini, G Kartasapoetra, dkk mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah sarana pendahuluan berlangsungnya hubungan kerja, oleh karena itu haruslah diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja, karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja.¹¹

Berkaitan dengan hal tersebut, David P.Twomey¹² mengemukakan, kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja sangat menetukan. Jika terjadi pelanggaran salah satu pihak (antara

¹⁰ Saiful Anwar, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, Medan, 1994, hal.15.

¹¹ G.Kartasapoetra, R.G.Kartasapoetra, dan A.G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hal.64.

¹² David P.Twomey, *Labor Law and Legislation*, South-Western Publishing Co., Cincinnati West Chicago, 1985, hal.2

pekerja dengan pengusaha) dalam hubungan kerja tersebut, persetujuan yang dibuat menjadi bukti untuk memperoleh ganti rugi bagi pihak yang dirugikan. Maksudnya keberadaan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerjaannya menunjukkan adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian perjanjian kerja bermakna adanya hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha.

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang per orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.¹³

Imam Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi berpendapat bahwa, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan

¹³Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hal.9.

menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁴

Pendapat dan pandangan tersebut memberikan pengertian, dalam perjanjian kerja terdapat 3 (tiga) unsur yang menetukan adanya hubungan kerja :

1. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerja itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.
2. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang memerintah dan yang diperintah.
3. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja.¹⁵

¹⁴ Djumadi, *Op.cit*, hal.23.

¹⁵ Sendjun H. Manulang, *Op.cit*, hal.64.

Secara yuridis, dalam Pasal 1601 a KUHPerdata disebutkan tentang pengertian perjanjian kerja :

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

Berkenaan dengan pengertian perjanjian kerja secara yuridis, khususnya untuk kesepakatan kerja tertentu, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, dalam Pasal 1 butir (a), menyebutkan : "Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan waktu tertentu", selanjutnya Pasal 2 menyatakan : "Kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa latin".

Dengan demikian, secara yuridis belum ada pengertian yang bersifat Komprehensif tentang perjanjian kerja. Oleh karena itu

dalam ketentuan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tenaga Ketenagakerjaan,¹⁶ yang nantinya akan berfungsi sebagai *umbrella act* dalam penyusunan peraturan baru dibidang ketenagakerjaan, Pasal 1 butiran (6) menyebutkan pengertian perjanjian kerja.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹⁷

Dari batasan tersbut diatas, terlihat bahwa perjanjian kerja mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

¹⁶ Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, karena adanya perkembangan keadaan politik, ekonomi dan sosial yang melahirkan nilai dan aspirasi baru dalam masyarakat khususnya di bidang ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ditunda berlakunya sampai 1 Oktober 2000.

¹⁷ Iman Soepomo, *Op.cit.*, hal.53.

- a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
- b. Perjanjian tersebut baik tertulis maupun tidak tertulis.
- c. Perjanjian tersebut baik untuk waktu tertentu maupun
- d. Perjanjian tersebut membuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, berarti perjanjian kerja merupakan perikatan yang lahir karena perjanjian. Perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁸ Oleh karena itu sebagai bahagian dari perjanjian pada umumnya, maka untuk sahnya perjanjian pada umumnya, maka untuk sahnya perjanjian kerja juga berlaku ketentuan Pasal 1320

KUH Perdata :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya.
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

¹⁸ Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995, hal.25.

Dari keempat syarat yang dikemukakan, asas kesepakatan atau kemauan bebas antara keduanya belah pihak untuk saling mengikatkan diri merupakan syarat yang paling utama.¹⁹ Mariam Darus Badrulzaman dalam kaitan ini menyebutkan, bahwa kesepakatan mereka yang mengikat diri adalah asas esensial dari hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga asas “konsensualisme yang menetukan” adanya (*raison d'tre, het bestaanwaarde*) perjanjian.²⁰

Disamping asas konsensualisme, dalam suatu perjanjian kerja juga dianut asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*). Maksud asas ini adalah bahwa ada kebebasan bagi setiap orang untuk mengadakan perjanjian mengenai apa saja, sepanjang tidak melanggar ketertiban umu, kesusaiaan dan undang-undang (Pasal 1337 dan 1338 KUHPerdata jo Pasal 12 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997).²¹

¹⁹Pasal 1320 KUH Perdata mengandung arti “kemauan” para pihak untuk saling mengikatkan diri.

²⁰ Mariam Darus Badrulzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994, hal.51.

²¹ Sri Kastini, *Beberapa Aspek Hukum Perjanjian Jual Beli Barang dengan Mempergunakan Kartu Kredit dan Perkembangan Penggunaannya di*

Bahkam menurut Meriam Darus Badrulzaman, sebagaimana dikutip oleh Sri Kastini, dalam pembuatan suatu perjanjian (termasuk perjanjian kerja) juga terdapat asas-asas yang harus diperhatikan, meliputi:²²

1. Asas Kepercayaan

Adanya kemauan (*will*) untuk saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, melahirkan asas kepercayaan. Asas ini berhubungan dengan nilai etis yang bersumber pada moral bahwa perjanjian kerja akan dipenuhi. Manusia terhormat akan memelihara janjinya, kata Eggens.²³

2. Asas Kekuatan Mengikat

Asas ini dimaksudkan bahwa kekuatan mengikat dari suatu perjanjian kerja bukan saja menyangkut hal yang diperjanjikan, tetapi juga terhadap beberapa unsur lain, sepanjang dikehendaki oleh kebiasaan dan kepatutan serta moral.

Medan, Tesis Fakultas Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Program KPK UGM-Universitas Sumatera Utara, Medan, 1991, hal.22-23.

²² *Ibid*, hal.23-25.

²³ Mariam Darus Badrulzaman, *KUHPerdata Buku Iii Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Alumni, Bandung, 1993, hal.109.

3. Asas Persamaan Hukum

Asas ini menempatkan para pihak dalam kedudukan yang sama derajatnya, tidak ada perbedaan dari segi apapun dan masing-masing, tidak ada perbedaan dari segi apapun dan masing-masing pihak saling menghargai satu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan. Namun dalam perjanjian kerja, mengingat kedudukan pekerja secara sosiologis sangat lemah, dalam hal-hal tertentu diperlukan intervensi Pemerintah untuk membatasi wewenang pengusaha dalam menerapkan asas persamaan hukum.

4. Asas Keseimbangan

Asas ini dimaksudkan adanya kedudukan yang seimbang diantara para pihak, artinya pihak pengusaha dan pekerja masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

5. Asas Kepastian Hukum

3. Asas Persamaan Hukum

Asas ini menempatkan para pihak dalam kedudukan yang sama derajatnya, tidak ada perbedaan dari segi apapun dan masing-masing, tidak ada perbedaan dari segi apapun dan masing-masing pihak saling menghargai stu sama lain sebagai manusia ciptaan Tuhan. Namun dalam perjanjian kerja, mengingat kedudukan pekerja secara sosiologis sangat lemah, dalam hal-hal tertentu diperlukan intervensi Pemerintah untuk membatasi wewenang pengusaha dalam menerapkan asas persamaan hukum.

4. Asas Keseimbangan

Asas ini dimaksudkan adanya kedudukan yang seimbang diantara para pihak, artinya pihak pengusaha dan pekerja masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

5. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian kerja sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum yang tercermin dari kekuatan mengikat perjanjian itu, yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.

6. Asas Moral

Dalam hubungan kerja terdapat ketentuan “*when do not work, do not get pay*” (tidak ada kerja, tidak ada upah)”. Ternyata ketentuan tersebut tidak bisa dikesampingkan dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang, yang bersumber dari kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nurani.²⁴

7. Asas Kepatutan dan Kebiasaan

Asas ini diatur dalam Pasal 1339 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa “perjanjian juga mengikat untuk segala sesuatu yang menurut perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang”. Melalui kedua asas ini ukuran tentang hubungan kerja juga ditentukan oleh rasa keadilan dan kebiasaan yang lazim dalam masyarakat.

²⁴ Hal ini dapat diperhatikan dari ketentuan Pasal 1383 dan Pasal 1603a KUHPerdata jo. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Memperhatikan berbagai asas tersebut, maka dalam pembuatan perjanjian kerja harus diperhatikan guna memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja.

Lebih lanjut Mariam Darus Badrulzaman memberi komentar tentang syarat sahnya perjanjian sebagai berikut :

Kedua syarat pertama dinamakan syarat subjektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebutkan syarat objektif, karena mengenai objek dari perjanjian. Dengan diberlakukannya kata sepakat mengadakan perjanjian, maka berarti bahwa kedua pihak haruslah mempunyai kebebasan kehendak. Para pihak tidak mendapat sesuatu tekanan yang mengakibatkan adanya "cacat" bagi perwujudan kehendak tersebut.²⁵

Syarat sahnya perjanjian kerja tersebut tentunya harus diimplementasikan dalam isi perjanjian kerja. Dalam KUHPerdata maupun dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/ Men/ 1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, tidak ditentukan tentang isi dari perjanjian kerja. Hanya diisyaratkan isi perjanjian

²⁵ Mariam Darus Badrulzaman, *Op.cit*, hal.98.

kerja tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Wiwoho Soedjono bilamana diadakan perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian kerja itu harus berisi syarat-syarat antara lain:

- a. Harus disebutkan macam pekerjaan yang dijanjikan;
- b. Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- c. Upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan;
- d. Saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam dan, kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat itu;
- e. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh.²⁶

Sedangkan F.X.Djumialdji berkenaan dengan isi perjanjian kerja hanya menyebutkan :

“Dalam praktek, pada umumnya isi perjanjian kerja biasanya mengenai besar upah, macam pekerjaan dan jangka waktunya. Dengan demikian perjanjian kerja hanya memuat syarat-syarat kerja yang sederhana atau minim yaitu menegnai upah saja,

²⁶Wiwoho, Soedjono, *Op.cit.*, hal.12.

sehingga perlu adanya peraturan yang membuat syarat-syarat kerja secara lengkap. Adapun yang memuat syarat-syarat kerja secara lengkap adalah peraturan perusahaan atau perjanjian perburuhan.”²⁷

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa isi perjanjian kerja (tertulis) hanya memuat syarat-syarat kerja yang sangat sederhana, yakni mengenai kurang memberi jaminan bagi pekerja untuk memperoleh hak-hak lainnya, padahal idealnya suatu perjanjian kerja harus berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak serta syarat-syarat kerja lainnya, yang tentunya bukan hanya menyangkut upah dan waktu istirahat. Meskipun demikian, khusus bagi kesepakatan kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, Pasal 5 ayat (1) menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja dalam kesepakatan kerja dalam kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat:

- a. Nama dan alamat Pengusaha/Perusahaan;

²⁷F.X.Djumialdi, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, hal.36.

- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
- c. Jabatan atau jenis/ macam pekerjaan;
- d. Besarnya upah serta cara pembayarannya;
- e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- f. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
- g. Tempat atau lokasi kerja;
- h. Tempat, tanggal kesepakatan kerja dibuat, tanggal mulai berlaku dan berakhir serta ditandatangani oleh kedua belah pihak;

Menyadari realitas yang demikian, UU No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja, dengan marinci lebih luas isi perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
 - b. Nama dan alamat pekerja;

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Tempat pekerjaan;
 - g. Mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan ayat (1) huruf d dan huruf e, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan tersebut, berarti dalam pembuatan perjanjian kerja harus diperhatikan berbagai aturan yang

mempunyai kedudukan yang lebih tinggi secara hirarki baik dilihat dari segi materi muatan maupun kewenangan yang membuat ketentuan itu sendiri.

Sendiri dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, antara lain disebutkan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima (25) orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan yang sahkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Dengan adanya peraturan perusahaan, untuk selanjutnya dibentuk serikat pekerja di dalam perusahaan agar dapat membuat kesepakatan kerja bersama,²⁸ yang mengatur lebih luas tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak sepanjang tidak bertentangan

²⁸ Perhatikan Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/Men/1978. Lebih lanjut mengenai kesepakatan kerja bersama dapat diperhatikan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/Men/1985 tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesehatan Kerja Bersama (KKB).

denga peraturan perundang-undangan yang berlaku, ketertiban umum dan kesusilaan.

Dengan demikian, implikasi dari pengaturan tersebut berarti pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya hubungan kerja harus memperhatikan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

B. Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtsstaat* atau konsep *rule of law* dan hak asasi manusia, karena lahirnya konsep *rechtsstaat* atau *rule of law* tidak dapat dilepaskan dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Oleh karena Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*), maka sistem perlindungan hukum yang dianut Negara Republik Indonesia tentunya harus berpijak pada prinsip negara hukum berdasarkan Pancasila yang merupakan kaidah dasar (*grundnorm*) dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berkaitan dengan perlindungan hukum berdasarkan Pancasila, Sjachran Basah mengemukakan :

“Hal ini berarti bahwa di Negara Hukum berdasarkan Pancasila dikenal hak dan kewajiban asasi manusia, hak-hak perorangan yang bukan hanya harus diperhatikan saja melainkan harus ditegakkan dengan mengingat kepentingan umum, menghormati hak orang lain, perlindungan/ kepentingan keselamatan bangsa, moral umum dan ketahanan nasional.”²⁹

Konstelasi demikian mengandung makna bahwa inti perlindungan hukum adalah memperlakukan semua orang sama tanpa ada perbedaan yang didasarkan atas ras (keturunan), agama, kedudukan sosial dan kekayaan. Hal ini merupakan rangkaian penjelmaan sila “Keadilan sosial”³⁰ dengan demikian hukum harus mampu melindungi segenap bangsa Indonesia, apapun latar belakang status sosialnya.

²⁹ Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni Bandung, 1989, hal. 149-150.

³⁰ BPHN, *Pola Pikir dan Kerangka Sistem Hukum Nasional*, BPHN-Départemen Kehakiman RI, Jakarta, 1995, hal. 70.

Apabila diperhatikan pandangan di atas, ternyata hukum memiliki peran utama dalam memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari fungsi hukum itu sendiri yang dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat oleh Sjachran Basah dirinci menjadi lima (panca) fungsi :

1. Direktif, sebagai pengarah dalam membangun dan membentuk masyarakat yang hendak dicapai sesuai dengan tujuan kehidupan bernegara;
2. Integratif, sebagai pembina kesatuan bangsa;
3. Stabilitatif, sebagai pemelihara (termasuk kedalamnya hasil-hasil pembangunan) dan menjaga keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat.
4. Perfektif, sebagai penyempurnaan terhadap tindakan-tindakan administrasi negara, maupun sikap tindak warga dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat.

5. Korektif, sebagai pengoreksi atas sikap tindak baik administrasi negara maupun warga apabila terjadi pertentangan hak dan kewajiban untuk mendapatkan keadilan.³¹

Atas dasar hal tersebut, tentunya Hukum Perburuan sebagai bahagian dari hukum pada umumnya tidak terlepas dari kelima fungsi tersebut, dan pada gilirannya bertujuan untuk mewujudkan keadilan sosial. Dalam kaitan ini, Iman Soepomo mengemukakan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja/karyawan merupakan realisasi tujuan Hukum Perburuan, yaitu untuk mewujudkan keadilan sosial dalam bidang perburuan / ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan upaya melindungi pekerja/karyawan dari kesewenang-wenangan pengusaha.³²

Dalam hubungannya dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, TAP MPR No. II/MPR/1989 tentang GBHN, Bab IV huruf F angka 5 butir a telah menetapkan berbagai kebijaksanaan bidang ketenagakerjaan, antara lain :

³¹Sjac hran Basah, *Hukum Acara Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Administrasi (H.A.P.L.A)*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hal.3-4.

³²Iman Soepomo, *Op.cit.*, hal.7.

Pembangunan ketenagakerjaan meliputi upaya peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi, efektivitas, kewirausahaan dan etos kerja produktif serta berdaya saing tinggi, pembaharuan kebijaksanaan ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan dan hukum ketenagakerjaan dalam kebijaksanaan investasi menuju penempatan kerja penuh dan pelatihan kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja; dan peningkatan peran serikat pekerja dan koperasi pekerja sesuai dengan norma hubungan industrial Pancasila menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Lebih lanjut, menyangkut perlindungan tenaga kerja, TAP MPR No.II/MPR/1998 tentang GBHN, Bab IV huruf F angka 5

butir d memberikan arahan sebagai berikut :

“Perlindungan tenaga kerja yang bertumpu pada hak-hak dasar pekerja sesuai dengan hubungan industrial Pancasila yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama di lingkungan badan usaha swasta, usaha negara dan koperasi serta pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan

kematian bagi seluruh tenaga kerja serta perbaikan syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan meningkatkan pemberdayaan pekerja sehingga sepadan dengan mitranya terutama pengusaha dalam hubungan industrial Pancasila”.

Arah kebijaksanaan ketenagakerjaan yang diatur dalam GBHN tersebut mengamanatkan perlunya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Perlindungan hukum dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja, baik norma yg bersifat otonom seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama, maupun norma yang bersifat heteronom berupa peraturan peraturan perundang-undangan menyangkut ketenagakerjaan yang ditetapkan pemerintah.

Dalam hal perjanjian kerja, KUHPerdata telah menetapkan barbagai asas, seperti asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) dan asas konsensualitas atau asas kekuasaan bersepakat.

Asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja dapat menciptakan kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Akan tetapi asas kebebasan berkontrak masih mempunyai batasan sebagai upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu tidak dilarang oleh undang-undang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum.

Demikian juga halnya dengan asas konsensual, juga mengandung pengecualian, yaitu dengan ketentuan yang harus memenuhi formalitas-formalitas tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang dalam berbagai macam perjanjian.³³

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap penerapan asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan perjanjian kerja, Djumadi lebih lanjut mengemukakan.

“Walaupun di dalam perjanjian kerja asas kebebasan berkontrak tetap menjadi asas yang utama, namun di dalam ketentuan yang mengatur tentang itu ada ketentuan-ketentuan tersendiri. Hal ini dikarenakan antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja

³³ Djumadi, *Op.cit.*, hal.18.

ada perbedaan-perbedaan tertentu, baik mengenai kondisi, kedudukan dan berbagai hal antara mereka yang membuat perjanjian kerja”.³⁴

Dalam hal ini setiap perjanjian kerja harus berdasarkan kesepakatan para pihak, khusus bagi pihak pekerja harus memahami syarat-syarat perjanjian kerja (Pasal 1320 KUHPerdata). Demikian juga mengenai syarat-syarat kerja yang disepakati tidak boleh terjadi karena kekeliruan atau kekhilafan, karena dipaksakan dengan kekerasan atau karena adanya penipuan (Pasal 1321 KUHPerdata).

Berdasarkan ketentuan tersebut, apabila perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata perjanjian kerja yang dibuat para pihak tersebut sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Lebih lanjut menurut Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdata, perjanjian kerja yang demikian tidak dapat ditarik kembali oleh salah satu pihak, kecuali berdasarkan kesepakatan para pihak.

³⁴ *Ibid*, hal.20

Implikasi dari ketentuan tersebut, dalam pelaksanaannya suatu perjanjian kerja harus didasarkan itikad baik para pihak (Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata).

Dalam perkembangannya, meskipun dalam pembuatan perjanjian kerja berlaku asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualitas, akan tetapi mengingat kedudukan pekerja sangat lemah, dalam hal-hal tertentu pemerintah dapat membatasi wewenang pengusaha dan ikut serta dalam penyelesaian perselisihan perburuhan antara pekerja dengan pengusaha.

Realitas tersebut dapat diperhatikan dari peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, seperti Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu Tertentu merupakan ketentuan yang membatasi kewenangan pengusaha dalam pembuatan perjanjian kerja. Demikian juga halnya dengan keikutsertaan Pemerintah dalam Panitia Penyelesaian Perselisihan Pemburuhan (P4), kesemuanya itu merupakan wujud campur

tangan Pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum (*legal protection*) bagi pekerja.

Oleh karena itu menurut Zainal Asikin, perlindungan terhadap tenaga kerja dapat terlaksana apabila peraturan-peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak menurut peraturan perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak, karena berlakunya peraturan perundang-undangan tidak hanya dapat diukur dari segi yuridisnya saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.³⁵

C.Rumah Sakit

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan No.159b/Men.Kes/Per/II/1998 Tentang Rumah Sakit, Pasal 1 butir 1 menyebutkan bahwa, "Rumah Sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian".

³⁵ Zainal Asikin, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaini Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal.5

Selanjutnya dalam pasal 3 Peraturan Menteri Kesehatan

tersebut dinyatakan bahwa:

- 1) Rumah sakit dapat dimiliki dan diselenggarakan oleh Pemerintah atau swasta.
- 2) Rumah Sakit Pemerintah dimiliki dan diselenggarakan oleh
 - a. Departemen Kesehatan
 - b. Pemerintah Daerah
 - c. ABRI
 - d. Badan Usaha Milik Negara
- 3) Rumah Sakit Swasta dimiliki dan diselenggarakan oleh;
 - a. Yayasan yang sudah disahkan sebagai badan hukum.
 - b. Badan hukum yang bersifat sosial.

Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa rumah sakit merupakan jenis usaha yang melaksanakan fungsi sosial³⁶, yang tentunya juga banyak menyerap tenaga kerja sebagai pendukung penyelenggaraan upaya kesehatan, seperti tenaga kesehatan ,

³⁶ Perhatikan Kembali Pasal 25 Peraturan Menteri Kesehatan RI No.159b/Men.Kes/Per/II/1998, yang mengatur tentang fungsi sosial rumah sakit.

sarana kesehatan dan pengelolaan kesehatan³⁷, sehingga bagi tenaga kerja yang bekerja pada rumah sakit swasta diperlukan peraturan perburuhan yang mengatur hubungan kerja.

Namun tidak jarang pengelola rumah sakit beranggapan bahwa peraturan perburuhan dan ketenagakerjaan tidak dapat diberlakukan dalam hubungan kerja antar karyawan dengan pengurus rumah sakit, dengan dalih rumah sakit adalah usaha sosial yang tidak bertujuan untuk memperoleh keuntungan (nirlaba). ³⁸Sehingga kurang memberi jaminan perlindungan hukum bagi tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan.

Bila diperhatikan ketentuan Hukum Perburuhan tidak ditemukan pengertian mengenai usaha sosial, namun secara implisit dapat dipahami berdasarkan Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Pasal 2 menyebutkan mengenai usaha sosial sebagai berikut:

³⁷Dalam Undang-undang No.23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, Pasal 49 disebutkan bahwa Sumber Daya kesehatan merupakan semua perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan sebagai pendukung penyelenggaraan upaya kesehatan, meliputi tenaga kesehatan, sarana kesehatan, pembekalan, kesehatan, pembiayaan kesehatan, pengelolaan kesehatan serta penelitian dan pengembangan kesehatan.

³⁸ Saiful Anwar, *Perlindungan Karyawan Usaha Sosial*, Harian Waspada, Kamis 18 Juli 1996, hal.4.

selain Usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan diperlakukan sama dengan perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan memperkerjakan tenaga kerja.

Selanjutnya Penjelasan Pasal 2 Undang-undang No.3 Tahun 1992 menyebutkan: "yang dimaksud usaha sosial dan usaha lain yang diperlakukan sama dengan perusahan adalah yayasan, badan-badan, lembaga-lembaga ilmiah serta badan usaha lainnya dengan nama apapun mempunyai pengurus dan memperkerjakan tenaga kerja".

Dalam kaitan ini, Hasbullah Syawie secara tersirat menyebutkan bahwa usaha sosial adalah usaha (usaha yang dikelola yayasan) yang bersifat *social oriented* dan bukan *profit oriented* seperti lembaga pendidikan, rumah sakit, penerbitan dan lain-lain.³⁹

Berdasarkan pandangan yang demikian, maka dalam konteks ini rumah sakit dimaksudkan adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan sebagai

³⁹ Hasbullah Syawie, *Op.cit*, hal.86-87.

salah satu jenis usaha sosial yang memperkerjakan tenaga kerja dan tunduk kepada ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan, sebagai upaya perlindungan hukum karyawannya.

Ketentuan yang lebih luas cakupannya menyangkut pengertian perusahaan diatur dalam Pasal 1 butir (5) Undang-undang No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan: "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara".

Berdasarkan pengertian perusahaan tersebut, dapat diartikan bahwa rumah sakit adalah merupakan perusahaan di bidang usaha sosial yang dilelola pemerintah atau swasta yang harus mengindahkan aturan-aturan Hukum Perburuhan sebagai usaha perlindungan karyawannya.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, berupaya menggambarkan tentang fenomena, fakta dan keberadaan perjanjian kerja pada rumah sakit swasta sebagai salah satu sarana perlindungan hukum bagi pekerjanya. Selanjutnya diadakan analisis terhadap berbagai fenomena dan fakta yang timbul dengan adanya perjanjian kerja pada rumah sakit swasta tersebut.

B. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini objek yang diteliti dan dianalisis adalah ketentuan yuridis normatif di bidang perburuhan, khususnya ketentuan tentang perjanjian kerja. Oleh karena itu metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan atau penelitian yuridis normatif.

Disamping metode penelitian yuridis normatif, juga digunakan metode pendekatan yuridis empiris. Metode ini dimaksudkan untuk menghertahui berbagai fenomena dan fakta

empiris yang berkaitan dengan penerapan ketentuan Hukum Perburuhan, khususnya tentang pembuatan dan peranan perjanjian kerja pada rumah sakit swasta.

C. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan metode pendekatan yang digunakan, untuk memperoleh data dalam penelitian ini, dipergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder yaitu melalui studi terhadap peraturan perundangan, buku-buku, dokumen-dokumen serta tulisan para ahli seperti makalah, artikel yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Data sekunder diperoleh dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa undang-undang dan peraturan pelaksana lainnya, termasuk UUD dan Ketetapan MPR yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

- b. Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti buku-buku *Hukum Perburuhan*, majalah, makalah dan lain-lain.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun perjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti: kamus dan ensiklopedi.

2. Observasi

Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung kelapangan terhadap objek penelitian, khususnya menyangkut pembuatan dan peranan perjanjian kerja pada rumah sakit swasta.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh data dari responden yang merupakan narasumber dan terkait dengan penelitian ini, seperti pengurus rumah sakit swasta, karyawan rumah sakit swasta, pejabat Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan dan lain-lain. Teknik wawancara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen penelitian, yang dilakukan baik secara terstruktur (wawancara

terarah) maupun wawancara bebas dan mendalam (*depth interview*).

4. Kuisisioner

Kuisisioner dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah usaha sosial di bidang kesehatan yaitu rumah sakit swasta telah di Kotamadya Medan. Berdasarkan data di Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Sumatera Utara, jumlah rumah sakit swasta di Kotamadya Medan 48 unit.

Memperhatikan besarnya jumlah populasi penelitian, berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, ditetapkan sampel penelitian secara purposive sampling sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Islam Malahayati
2. Rumah Sakit Haji Medan
3. Rumah Sakit Umum Herna
4. Rumah Sakit Methodist

5. Rumah Sakit Umum Bakti

Penentuan sampel penelitian di atas didasarkan pada pertimbangan:

1. Berdasarkan data awal di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan Tahun 1997-1998, Rumah Sakit Islam Malahayati, Rumah Sakit Haji Medan, Rumah Sakit Umum Herna, dan Rumah Sakit Methodist telah memiliki peraturan hubungan kerja dalam bentuk Peraturan Perusahaan yang disahkan oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan Rumah Sakit Umum Bakti, belum memiliki Peraturan Perusahaan, hanya memiliki perjanjian kerja tertulis sebagai peraturan hubungan kerja. Dengan demikian kelima rumah sakit tersebut dapat mewakili populasi penelitian sesuai dengan ketentuan penelitian.
2. Berdasarkan studi pendahuluan, kelima rumah sakit swasta di atas dalam memberikan pelayanan kesehatan tidak semata-mata bersifat non *profit oriented*, akan tetapi telah bergeser kearah *profit oriented*.

Dari masing-masing sampel ditetapkan responden penelitian secara proporsional sebagaimana dapat dituliskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Jumlah Responden Penelitian

No	Sampel Penelitian	Jumlah Karyawan	Responden
1	RS. Islam Malahayati	98	10
2	RS. Haji Medan	180	18
3	RSU. Herna	278	28
4	RS. Methodist	143	14
5	RSU Bakti	20	5
Jumlah		719	75

Sumber: Data Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Sumatera Utara dan Departemen Tenaga Kerja Kabupaten/Kotamadya Medan tahun 2012 (diolah)

Jumlah karyawan rumah sakit sampel tersebut tercatat 719

orang. Untuk penelitian ini ditetapkan responden sejumlah 75 orang dari keseluruhan karyawan.

Dalam kaitan ini, responden yang menjadi sasaran penelitian di dasarkan pada kategori ketenagaan pekerja: paramedik perawatan, paramedik non perawat dan tenaga non medik. Pemilihan responden berdasarkan kategori ketenagaan karyawan rumah sakit swasta tersebut tidak dimaksudkan untuk meneliti adanya perlakuan yang berbeda terhadap karyawan, melainkan ditujukan untuk memperoleh data yang dipandang representatif mewakili karyawan yang bekerja pada rumah sakit swasta sesuai dengan keragaman jenis pekerjaan yang dilakukan.

Disamping responden yang diatas, untuk melengkapi data primer juga dikumpulkan data melalui wawancara dengan beberapa informan, yaitu orang yang dianggap menghertahui dan berkompeten dengan masalah objek penelitian yakni:

1. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dalam hal ini Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan di Jakarta.
2. Kepala Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Sumatera Utara.
3. Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan, dalam hal ini Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja serta Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.
4. Pengurus atau pengelola rumah sakit swasta yang menjadi sampel penelitian.

E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam suatu hubungan kerja, adanya perjanjian kerja merupakan hal yang sangat esensial untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja atau karyawan, karena dalam perjanjian kerja akan ditentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karen itu, untuk dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, dipandang perlu untuk mendefenisikan beberapa

konsep penelitian agar secara operasional diperolah hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

1. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pengelola rumah sakit swasta dengan karyawan secara tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
2. Perlindungan hukum adalah perlindungan yang ditujukan kepada karyawan terhadap dominasi pengelola rumah sakit swasta melalui norma yang berlaku dalam hubungan kerja yang dibuat bersama antara pengelola rumah sakit swasta dengan karyawannya dalam bentuk perjanjian kerja tertulis. Dengan perkataan lain, perlindungan hukum hak-hak normatif karyawan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja tertulis.
3. Karyawan adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja tertulis pada rumah sakit swasta dalam rangka menyelenggarakan pelayanan kesehatan, meliputi; paramedik perawatan, paramedik non perawatan dan tenaga non medik.

4. Rumah sakit berdasarkan Pasal 3 dan Pasal 9 Peraturan Menteri

Kesehatan Republik Indonesia Nomor:

159b/Men.Kes/Per/II/1988 adalah rumah sakit yang

diselenggarakan oleh pihak swasta dalam bentuk yayasan atau

badan hukum lain yang bersifat sosial, dan berfungsi :

a. Menyediakan dan menyelenggarakan:

- Pelayanan Medik

- Pelayanan penunjang medik

- Pelayanan perawatan

- Pelayanan rehabilitasi

b. Sebagai tempat pendidikan dan atau latihan tenaga medik

dan paramedik.

c. Sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, yang dimaksud dengan rumah sakit swasta dalam penelitian ini adalah sarana pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh pihak swasta dalam rangka melakukan upaya kesehatan dasar, upaya kesehatan rujukan dan

upaya kesehatan penunjang, dengan mempekerjakan karyawan yang tunduk pada ketentuan-ketentuan Hukum Perburuhan.

F. Jalannya Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, dimulai dengan melakukan penelitian terhadap bahan hukum primer, yaitu mempelajari bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelusuran bahan hukum primer ini diperoleh melalui buku-buku Hukum Perburuhan, Hukum Perikatan, Hukum Administrasi Negara, majalah dan makalah yang berhubungan dengan materi dan obyek yang diteliti.

Kemudian dilakukan penelitian lapangan sebagai lanjutan penelitian pendahuluan kepada pejabat atau pegawai Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Sumatera Utara dan pejabat pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh kepastian mengenai data rumah sakit swasta yang dapat ditetapkan sebagai sampel penelitian, yang didasarkan pada pertimbangan : rumah

sakit swasta tersebut memiliki peraturan hubungan kerja dalam bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Setelah ditetapkan rumah sakit swasta sebagai sampel penelitian, Direktur Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara mengeluarkan surat permohonan izin melakukan penelitian, yaitu: Rumah Sakit Permata Bunda, Rumah Sakit Gleneagles, Rumah Sakit Islam Malahayati, Rumah Sakit Haji Medan dan Rumah Sakit Umum Bakti. Namun tidak seluruh rumah sakit tersebut bersedia untuk diteliti, seperti Rumah Sakit Permata Bunda dan Rumah Sakit Gleneagles menolak dengan alasan sedang sibuk. Menyadari kondisi ini, maka diadakan penggantian rumah sakit swasta yang akan dijadikan sampel penelitian dan dipandang setara dengan Rumah Sakit yang menolak tersebut, yaitu Rumah Sakit Methodist dan Rumah Sakit Umum Herna.

Selanjutnya berdasarkan penelitian pada kelima rumah sakit tersebut, diperoleh bahan hukum skunder berupa dokumen peraturan hubungan kerja dalam bentuk peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, untuk mengetahui peranan perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan rumah sakit swasta yang menjadi sampel penelitian, disebarluaskan kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada 75 (tujuh puluh lima) orang responden, meliputi: paramedik, karyawan administrasi dan karyawan kebersihan yang ditentukan secara *purposive*.

Berdasarkan waktu yang telah disepakati, kuesioner diambil kembali melalui bagian administrasi rumah sakit. Terhadap pertanyaan yang masih kosong diminta supaya diisi kembali secara lengkap untuk menghindari supaya tidak ada pertanyaan yang tidak terjawab.

Dalam rangka memperoleh validitas data, dilakukan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara. Hal ini dilakukan terhadap pihak yang dianggap mengetahui dan berkompeten dengan objek penelitian, yaitu: Direktur Jendral Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan di Jakarta, Kepala kantor wilayah departemen

kesehatan sumatera utara,kepala kantor departemen tenaga kerja kotamadya medan dan pengurus atau pengelola rumah sakit swasta yang menjadi sampel penelitian.

Namun demikian, dalam hal pengumpulan data penelitian yang diperlukan,ditemui hambatan-hambatan dilapangan, antara lain :

1. Pihak pengelola rumah sakit swasta yang hendak dijadikan objek penelitian ada yang kurang memberikan dukungan untuk diteliti,karena ada kecurigaan terhadap dampak penelitian ini terhadap mereka,sehingga terdapat rumah sakit swasta yang menolak dengan alasan kesibukan kerja
2. Karyawan yang dijadikan responden, ada yang kurang memahami isi kuesioner, sehingga terdapat kesalahan pengisian. Menghadapi hal demikian peneliti harus mengulang kembali kuesioner dimaksud.

Akhirnya, berdasarkan data yang terkumpul baik data skunder maupun data primer dilakukan berbagai kegiatan :

Mengelola hasil data serta penulisan laporan awal hasil penelitian.

G. Analisis data

Pola analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada metode kualitatif, yakni melalui penafsiran secara kualitatif terhadap data yang terkumpul baik data primer maupun skunder. Analisis kualitatif yang bersifat deskriptif analitis ini dalam kegiatan analisisnya bertitik tolak dari analisis yuridis normatif dan yuridis empiris.

Dalam hal ini, data primer yang diperoleh dari temuan dilapangan melalui wawancara dan kuesioner diedit untuk menghindari kemungkinan data yang kurang, salah atau keliru dalam mengisi jawaban atau terhadap jawaban yang menimbulkan keragu-raguan.

Setelah data diedit, kemudian dilakukan klasifikasi data berdasarkan jenisnya dan mengelompokkannya menurut variabel penelitian, dengan cara menandai jawaban-jawaban atau memberikan kode, dan data untuk memudahkan kegiatan analisis

dibuat tabel-tabel. Selanjutnya berdasarkan data primer dan data sekunder yang diperoleh, data dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode induksi dan deduksi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Perjanjian Kerja Antara Pengurus Rumah Sakit Swasta dengan Karyawan di Kotamadya Medan.

Dalam mewujudkan pembangunan nasional, faktor ketenagakerjaan merupakan sarana yang sangat penting karena tenaga kerja adalah salah satu faktor dominan dari berbagai komponen pembangunan dalam menghasilkan barang dan jasa, disamping sumber alam dan modal.

Memperhatikan realitas tersebut, secara terus-menerus perlu ditingkatkan upaya pembangunan ketenagakerjaan . dalam ketetapan MPR No.II/MPR/1998 Tentang GBHN, Bab IV huruf F angka 5, antara lain disebutkan bahwa “pembangunan ketenagakerjaan meliputi upaya perlindungan tenaga kerja dan perbaikan syarat-syarat kerja, peningkatan peran serta serikat pekerja dan koperasi pekerja sesuai dengan norma hubungan industrial pancasila menuju peningkatan kesejahteraan pekerja”.

Berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dan perbaikan syarat – syarat kerja, tentu tidak bisa terlepas dari upaya mewujudkan perjanjian kerja sebagai titik tolak atau sarana pendahuluan berlangsungnya hubungan kerja, karena dalam perjanjian kerja juga ditentukan hak dan kewajiban hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dengan demikian berarti dalam suatu hubungan kerja, kajian terhadap pembuatan perjanjian kerja merupakan upaya untuk mengetahui hak dan kewajiban antara pengusaha dengan karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada mulanya perjanjian kerja diatur dalam titel 7A buku ketika KUH perdata mulai pasal 1601 sampai dengan pasal 1603. Akan tetapi dengan adanya perkembangan dalam bidang hukum ketenagakerjaan yang lebih bersifat publik daripada privat dan sejalan dengan konsep *welfare state*, maka berbagai ketentuan yang mengatur hubungan kerja yang terdapat dalam KUH perdata dilengkapi dengan peraturan perundang-undangan lainnya dengan tujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

Dalam kaitan ini, menurut Djumadi berlakunya KUH perdata dalam bidang ketenagakerjaan perlu dikaji kembali karena banyak yang sudah tak sesuai, dengan menyebutkan.

Ketidaksesuaian tersebut terutama pada ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan, jelas KUHPerdata sudah tidak sesuai lagi dengan norma-norma yang ada didalam hubungan industrial panchasila (HIP).karenanya ketentuan- ketentuan tersebut telah banyak yang harus dinyatakan tidak berlaku lagi, baik melalui sarana yurisprudensi maupun penciptaan peraturan perundang- undangan yang baru.⁴⁰

Berkenan dengan pembentukan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan,Djumadi lebih lanjut mengemukakan: “Pembentukan peraturan antara lain bertujuan untuk menyesuaikan atas kebutuhan hukum dalam memenuhi aspirasi serta landasan hukum yang besesuaian dengan jiwa kesatuan, kemerdekaan serta diselaraskan dengan kepentingan menyongsong era tinggal landas dalam pembangun nasional, seperti yang saat ini digalangkan

⁴⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 1993, hal.7.

disegala bidang berlandaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”⁴¹

Oleh karena itu, dalam perjanjian kerja telah dibentuk berbagai peraturan perundang-undangan sebagai manifestasi dari pelaksanaan hubungan industrial pancasila antara lain :

- a. Undang-undang Nomor 3 tahun 1995 Tentang pernyataan berlakunya undang-undang pengawasan perburuan tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh wilayah Republik Indonesia.
- b. Undang-Undang Nomor 1 tahun 1951 Tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 dari republik indonesia untuk seluruh wilayah republik indonesia.
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuan Antara Serikat Buruh Dan Majikan.
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan.
- e. Undang-undang nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.

⁴¹ Ibid

f. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-

Ketentuan Pokok Menegenai Tenaga Kerja.

g. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 Tentang Wajib

Lapor Ketenagakerjaan Diperusahaan.

h. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan

Sosial Tenaga Kerja.

i. Undang-Undang No 25 Tahun 1997 Tentang

Ketenagakerjaan

j. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan

berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997

Tentang Ketenagakerjaan.

Berbagai peraturan tersebut merupakan dasar bagi pembuatan perjanjian kerja dalam menentukan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian berarti dalam suatu hubungan kerja, kajian terhadap pembuatan perjanjian kerja merupakan upaya untuk mengetahui hak dan kewajiban antara pengusaha dengan karyawan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.



(3) Selama ini, di dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjian kerja.oleh karena itu dalam praktek bentuk perjanjian kerja pokoknya adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara lisan atau tertulis,hanya saja khusus bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja nomor :

Per-02/men/1993 disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Memperhatikan ketidakjelasan pengaturan baik bentuk maupun jenis perjanjian kerja, maka dalam undang-undang nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Butir (6) disebutkan: "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha secara lisan dan /atau tertulis,baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat keja, hak dan kewajiban para pihak-pihak ".

Selanjutnya dalam Pasal 11 Undang-Undang No.25 Tahun 1997 ditentukan :

(1) Perjanjian kerja dibuat secara lisan dan/atau tertulis

(2) Perjanjian kerja yang dipesyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan adanya ketentuan tersebut, berarti peraturan perundang-undangan juga dapat mensyaratkan pembuatan perjanjian kerja harus secara tertulis, sesuai dengan asas hukum "*lex specialist derogat lex generalis*". Hal ini berarti dalam hubungan kerja ada perjanjian kerja yang dipersyaratkan dibuat dalam bentuk tertulis, seperti : perjanjian kerja laut, perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perjanjian kerja antar kerja antar daerah dan perjanjian kerja antar kerja antar negara.

Bila dilihat dari sudut kepastian hukum dalam rangka perlindungan hukum bagi tenaga kerja, maka perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja harus berbentuk tertulis, sehingga jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, yang hanya mendasarkan adanya saling mempercayai (itikad baik) dari para pihak yang kurang memberikan jaminan kepastian hukum.

Atas dasar hal tersebut, tentu berbagai perusahaan baik yang secara jelas berorientasikan keuntungan (*profit oriented*) maupun yang bersifat nirlaba (*social oriented*), yang mempekerjakan tenaga kerja sudah semestinya membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis.

Yayasan yang bergerak di bidang kesehatan (rumah sakit umum dan rumah sakit khusus swasta) merupakan bidang usaha sosial, sebagaimana secara tegas diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 159b/Men-Kes/Per/II/1998, pada Pasal 25 disebutkan : " Rumah Sakit harus melaksanakan fungsi sosialnya dengan antara lain menyediakan fasilitas untuk merawat penderita yang kurang/ tidak mampu untuk :

- a. Rumah Sakit Pemerintah sekurang-kurangnya 75% dari kapasitas tempat tidur yang tersedia.
- b. Rumah Sakit Swasta sekurang-kurangnya 25% dari kapasitas tempat tidur yang tersedia.

Meskipun dewasa ini ada anggapan bahwa rumah sakit sudah bergeser dari *social oriented* kepada *profit oriented*, namun

dalam kajian ini yang menjadi perhatian bahwa rumah sakit swasta juga merupakan jenis usaha yang mempunyai ciri padat karya, padat modal dan teknologi yang banyak menyerap tenaga kerja, dan juga tunduk pada ketentuan Hukum Perburuhan.

Realitas tersebut dapat diperhatikan dari Surat Departemen RI Direktorat Jenderal Pelayanan Medik No.0513/Yanmed/RSKS/85, yang ditujukan kepada Kepala Wilayah Departemen Kesehatan RI di seluruh Indonesia, antara lain menyatakan :

Sehubungan dengan timbulnya beberapa kasus tentang "ketenagakerjaan di RS Swasta belakangan ini", maka bersama ini kami sampaikan bahwa :

1. Untuk menjamin keselamatan dan kesejahteraan karyawan serta mencegah timbulnya kejadian-kejadian yang tidak diharapkan, kiranya seluruh rumah sakit swasta perlu mengetahui dan melaksanakan seperti yang ditetapkan pada undang-undang yang menyangkut tenaga kerja yang telah ada.

2. Sesuai dengan Undang-undang Tenaga Kerja No.8 Tahun 1981 telah ditetapkan bahwa “usaha-usaha lain yang tidak terbentuk perusahaan apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagai layaknya mempekerjakan karyawan dengan membayar upah”. Kebijaksanaan perlindungan terhadap karyawan yang bekerja pada usaha-usaha sosial tersebut termasud Rumah Sakit Swasta dengan sendirinya sama dengan perlindungan bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang bekerja di bidang produksi dan jasa.
3. Undang-Undang Tentang Tenaga Kerja dapat diperoleh dari Kantor Departemen Tenaga Kerja/ Kantor Wilayah setempat dan untuk memahaminya.

Di kotamadya Medan, berdasarkan data dari Kantor Departemen Tenaga Kerja kotamadya Medan, dari 18 Rumah Sakit Swasta yang telah melaporkan keadaan tenaga kerja, secara keseluruhan berjumlah 1837 karyawan, yaitu 706 orang pria dan 1131 wanita.

Berdasarkan data tersebut, jumlah karyawan dari rumah sakit sampel menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Jumlah Karyawan Pada Rumah Sakit Sampel

No	Nama Rumah Sakit	Jumlah Karyawan		Wanita
		Pria	Wanita	
1.	RS Islam Malahayati	15	83	98
2.	RS Haji Medan	118	62	180
3.	RSU Herna	78	200	278
4.	RS Methodist	39	104	143
5.	RSU Bakti	5	15	20
Jumlah		255	464	719

Sementara itu dilihat dari kategori ketenagakerjaan, maka jumlah karyawan pada rumah sakit swasta yang dijadikan sampel penelitian ini adalah :

Tabel 3. Sekilai Pasal 67 ayat (1)

**Jumlah Karyawan Pada Rumah Sakit Sampel
Berdasarkan Kategori Ketenagakerjaan**

No	Nama Rumah Sakit	Kategori Ketenagaan			
		Medik	Par. Perawatan	Par-Non Perawatan	Non Medik
1.	RS Malahayati	20	55	13	10
2.	RS Haji	27	98	30	25
3.	Medan	35	160	55	28
4.	RSU Herna	28	94	10	11
5.	RS Methodist	5	8	3	4
Jumlah		115	415	111	78

Keterangan : Par = Paramedik

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit swasta

merupakan usaha sosial yang memerlukan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI No.

159b/Men.Kes./Per/II.1988 tentang Rumah Sakit, Pasal 17 ayat (1)

dan Pasal 18 menyatakan : "Setiap Rumah Sakit mempunyai kategori ketenagaan yang terdiri dari tenaga medik, paramedik perawatan, paramedik non perawatan dan tenaga non medik, yang harus memiliki tenaga tetap pada setiap kategori ketenagaan".

Hal ini berarti dalam setiap rumah sakit, karyawan merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi, dan konsekuensinya diperlukan perhatian bagi perlindungan hukum karyawan rumah sakit, khususnya mengenai perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban antara pengurus atau pengelola rumah sakit dengan karyawan.

Dalam kaitan ini, tentunya perjanjian kerja tertulis, lebih memberikan jaminan perlindungan hukum bagi karyawan, karena terdapat kepastian tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik pengelola rumah sakit maupun karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden dari kelima rumah sakit swasta tersebut menyangkut bentuk perjanjian kerja antara karyawan dengan pengurus rumah sakit, ternyata

keseluruhan responden menyebutkan bahwa perjanjian kerja antara karyawan dengan pengurus rumah sakit swasta dibuat secara tertulis.

Namun demikian, dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut belum terdapat keseragaman, dari keseluruhan responden yang diteliti, ternyata karyawan pada Rumah Sakit Islam Malahayati, Rumah Sakit Haji Medan, Rumah Sakit Umum Herna, Rumah Sakit Methodist hubungan kerjanya didasarkan pada “Surat Keputusan Pengangkatan Bekerja” oleh pimpinan perusahaan/ pengurus rumah sakit swasta.

Sementara itu pada Rumah Sakit Umum Bakti dalam bentuk “Surat Perjanjian” yang ditandatangani oleh karyawan dengan pengurus rumah sakit tersebut.

Berkenaan dengan keadaan di atas, tentunya baik yang didasarkan pada surat keputusan pengangkatan maupun melalui surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak merupakan bentuk perjanjian kerja tertulis. Imam Soepomo menyebutkan bahwa perjanjian kerja tertulis tidak dimintakan

bentuk yang tertentu, sehingga dapat dengan surat pengangkatan oleh majikan atau melalui surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua pihak.⁴²

Lebih lanjut tentang perbedaan tersebut, ternyata dari hasil penelitian, apabila perjanjian kerja didasarkan pada surat keputusan pengangkatan oleh pimpinan rumah sakit, maka dalam surat keputusan tersebut ditetapkan bahwa hak dan kewajiban karyawan dengan pengurus rumah sakit disesuaikan dengan peraturan perusahaan yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁴³

Ketentuan ini merupakan perwujudkan dari Peraturan Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara No.B.76-5/W2/Tahun 1997, Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Haji Medan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara No.Kep.366-5/W2/97 dan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Methodist berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara No.Kep. 465-5/W2/97.

⁴² Imam Soepomo, *Op.cit.*, hal.53.

⁴³ Perhatikan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Malahayati berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara No.B.76-5/W2/Tahun 1997, Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Haji Medan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara No.Kep.366-5/W2/97 dan Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Methodist berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sumatera Utara No.Kep. 465-5/W2/97.

“Setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima orang tenaga kerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan”.

Sementara itu, pada Rumah Sakit Umum Bakti, jumlah tenaga kerja hanya mencapai 20 (dua puluh) orang, sehingga belum ada kewajiban untuk membuat peraturan perusahaan. Oleh karena itu, hubungan kerja antara karyawan dengan pengurus rumah sakit ditandatangani oleh kedua belah pihak. Meskipun demikian, menurut Mahrum Siahaan peraturan perusahaan pada rumah sakit tersebut sedang diproses untuk memperoleh pengesahan dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Sumatera Utara.⁴⁴

Bila dilihat dari isi peraturan perusahaan dengan surat perjanjian kerja, ternyata peraturan perusahaan memuat lebih lengkap hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Realitas demikian dapat diperhatikan dari

⁴⁴ Wawancara dengan Mahrum Siahaan, Direktur Rumah Sakit Umum Bakti, 03 Agustus 1998.

kewajiban mengajukan peraturan perusahaan untuk disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja, yang bertujuan:

- a. Mencegah agar ketentuan-ketentuan yang dicantumkan dalam peraturan perusahaan isinya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Untuk mengusahakan perbaikan atau peningkatan syarat-syarat kerja.⁴⁵

Dalam konteks hukum perburuhan/ketenagakerjaan, dengan adanya peraturan perusahaan tersebut akan mempengaruhi terbentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan (baca, rumah sakit), untuk selanjutnya dapat mempermudah dan mendorong pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) oleh serikat pekerja dengan pihak pengusaha, yang mengatur lebih luas tentang hak dan kewajiban para pihak, dan bukan hanya berlaku untuk tingkat rumah sakit tertentu akan tetapi dapat meliputi beberapa rumah sakit swasta.⁴⁶

⁴⁵ Sendjun H. Manulang, *Op.cit.*, hal.72.

⁴⁶ Saiful Anwar, *Op.cit.*, hal.86. Perhatikan juga Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. :02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan jo.

Hal yang demikian dapat diperhatikan dari ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1985 tentang Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Pasal 4 menyebutkan :

1. Yang dapat mewakili pihak-pihak dalam perundingan pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama :
 - a. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk tingkat perusahaan (*plant level*), maka dari pihak Karyawan adalah Pengurus Basis Serikat Pekerja Perusahaan yang bersangkutan adalah Pimpinan Perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Apabila Kesepakatan Kerja Bersama dibuat untuk tingkat selain dari tingkat perusahaan pihak-pihaknya adalah sesuai dengan tingkatnya.
2. Apabila dalam permusyawaratan salah satu atau kedua belah pihak perlu didampingi pihak lain maka dapat menunjuk wakil dari perangkat organisasi Serikat Pekerja atau Organisasi

Pengusaha satu tingkat lebih tinggi dan tidak dapat menunjuk wakil dari luar organisasi Serikat Pekerja atau Organisasi Pengusaha.

3. Dalam hal organisasi Serikat Pengusaha atau organisasi Pengusaha satu tingkat lebih tinggi dimaksud ayat (2) tidak ada, maka dapat menunjuk wakil di atasnya lagi.

Sementara itu perjanjian kerja yang didasarkan pada surat perjanjian kerja antara pihak karyawan dengan pengurus rumah sakit hanya mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak secara singkat, sehingga kurang memberikan perlindungan hukum bagi karyawan.⁴⁷ Akan tetapi, patut disadari bahwa perjanjian kerja merupakan titik tolak dalam hubungan kerja dan merupakan *conditio sine quono* yang harus dilalui sebelum terbetuknya peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama dalam rangka melaksanakan hubungan industrial Pancasila.

Memperhatikan realitas hubungan kerja di rumah sakit swasta yang relatif baru menundukkan diri pada ketentuan hukum ketenagakerjaan, tentunya membawa implikasi perlu penataan

⁴⁷ Iman Soepomo, *Op.cit.*, hal.53.

hubungan kerja di rumah sakit swasta dengan adanya hal-hal yang lebih spesifik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan umumnya.

Spesifikasi hubungan kerja di rumah sakit swasta dibandingkan dengan di perusahaan-perusahaan pada umumnya antara lain terlihat dari :

1. Tenaga kesehatan (baca, rumah sakit), khususnya dokter dan paramedis dalam tugas sehari-hari berhubungan langsung dengan orang sakit (pasien), sehingga pengaturan yang dikeluarkan Pemerintah untuk melaksanakan tugas profesi cukup ketat sesuai dengan patokan-patokan ilmiah atau standar profesi.⁴⁸ Sementara dalam perusahaan pada umumnya, khususnya yang bergerak dalam produksi barang lebih banyak berhubungan dengan manusia, sehingga pengaturannya tidak demikian ketat.
2. Rumah Sakit sebagai badan usaha sosial yang berhubungan langsung dengan manusia/pasien berkewajiban memberikan

⁴⁸BPHN, Pertemuan Ilmiah Tentang Hukum Kesehatan Berdasarkan Undang-undang No. 23 Tahun 1992, BPHN-Departemen Kehakiman, Jakarta, hal. 32.

ketenangan dan kenyamanan, sehingga setiap rumah sakit harus berupaya menghindarkan tindakan-tindakan yang dapat menambah beban (psikologis) bagi pasien maupun keluarganya. Hal demikian pada perusahaan-perusahaan umumnya tidak begitu menjadi perhatian.

3. Menyadari hal tersebut, pro aktif karyawan rumah sakit dalam memperjuangkan hak-haknya di bidang ketenagakerjaan melalui hak mogok, unjuk rasa dan demonstrasi jarang dilakukan karena bersikap sebagai pekerja sosial yang secara etik tetap harus mempertimbangkan dan mengutamakan pasien.

Sejalan dengan hal tersebut, Menteri Kesehatan F.A. Moeloek, ketika membuka seminar "Peran Hukum dan Etika dalam Memelihara Hubungan antara Pemilik, Pengelola, dan Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit", mengemukakan: "Sudah saatnya sektor swasta rumah sakit menata kembali hubungan kerja antara dokter, manajemen, dan pemilik rumah sakit serta hubungan dokter dengan pasien. Hubungan itu harus dirumuskan secara jelas

untuk memperbaiki pelayanan kesehatan dan melindungi pasien, keluarga serta tiap individu yang terlibat dalam rumah sakit.”⁴⁹

Tiap individu dimaksudkan tentunya termasuk tenaga kesehatan seperti paramedis (perawat), tenaga kebersihan dan lain-lain yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pengurus atau pengelola rumah sakit yang memerlukan penataan dalam hubungan kerja.

Lebih lanjut, F.A.Moeloek memperbandingkan hubungan kerja di rumah sakit pemerintah dengan rumah sakit swasta, dengan menyebutkan: “Hubungan kerja di rumah sakit pemerintah pada umumnya berjalan baik, karena ditata dalam peraturan undang-undang yang mantap tapi dinamis. Namun tidak demikian di rumah sakit swasta. Di banyak tempat, hubungan para Dokter dan Manajemen Rumah Sakit diatur sangat longgar, bahkan kadang-kadang hanya berdasarkan saling pengertian”. Dengan makin kompleksnya pelayanan di rumah sakit dan makin rumitnya hubungan pasien, keluarga, dokter, dan manajemen rumah sakit,

⁴⁹ F.A.Moeloek, Perlu Ditata Hubungan Kerja di Rumah Sakit, *Kompas* 21 Juli 1998, hal.7.

maka pengaturan yang longgar menjadi tidak memadai tidak memadai lagi.⁵⁰

Oleh karen itu, hubungan kerja antara para karyawan pengurus atau pengelola rumah sakit swasta pada umumnya, dan khususnya di Kotamadya Medan, sudah saatnya disesuaikan dengan ketentuan ketenagakerjaan.⁵¹ Mengingat sudah banyak rumah sakit untuk kemudian diharapkan dapat mewujudkan kesepakatan kerja bersama yang bisa dibelakukan untuk keseluruhan rumah sakit swasta di Kotamadya Medan.

Berdasarkan penelitian, perjanjian kerja sebagai titik tolak adanya hubungan kerja di rumah sakit swasta belum terdapat keseragaman. Atas dasar hal tersebut, Departemen Kesehatan yang juga tunduk kepada ketentuan Hukum Perburuhan berdasarkan Surat Departemen Kesehatan RI Direktorat Jenderal Pelayanan Medik No. 0513/Yanmed/RSKS/85, harus menata kembali hubungan kerja di rumah sakit swasta sebagaimana di amanatkan

⁵⁰*Ibid.*

⁵¹Berdasarkan data Knator Departemen Tenaga Kerja Daerah Tingkat II Kotamadya Medan, dari 48 Rumah Sakit Swasta di Kotamadya Medan telah membuat peraturan perusahaan sebanyak 18 Rumah Sakit Swasta.

oleh Menteri Kesehatan, khususnya yang berkenaan dengan perjanjian kerja di rumah sakit swasta.

Keadaan tersebut dikarenakan ketentuan perjanjian kerja yang adahanya mengatur perjanjian kerja untuk waktu tertentu (Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu), sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu khususnya pada rumah sakit swasta belum ada.

Apabila diperhatikan Undang-undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan umum menegnai perjanjian kerja telah diatur pada Pasal 14, yang menyebutkan:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama dan alamat pekerja;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Syarat-syarat kerja;
 - e. Besarnya upah dan cara pembayaran;

- f. Tempat pekerjaan;
 - g. Mulai berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 3. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, sama, pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

Berdasarkan temuan adanya hal-hal yang lenih spesifik dalam hubungan kerja di rumah sakit dibandingkan perusahaan-perusahaan pada umumnya, maka format perjanjian kerja tersebut harus memperhatikan :

1. **Syarat-syarat kerja :**
 - a. Mengingat fungsi utama rumah sakit adalah perawatan pasien, maka dalam syarat kerja diperlukan adanya batasan-

batasan karyawan, seperti tata cara unjuk rasa, perkumpulan karyawan dan lain-lain.

- b. Pengaturan tentang seleksi karyawan berdasarkan standar profesi, khususnya tenaga medik.

2. Upah :

- a. Pengaturan penetapan upah diatur tersendiri melalui penelitian bersama antara Departemen Tenaga Kerja dengan Departemen Kesehatan untuk dijadikan pedoman dalam perjanjian kerja.

- b. Perhitungan upah harus memperhatikan profesi karyawan rumah sakit.

Dengan format perjanjian kerja tersebut akan tercipta suasana ketenangan dan kenyamanan yang sangat diperlukan dalam pengelolaan rumah sakit yang berhubungan langsung dengan manusia, yaitu pasien dan keluarganya sebagai konsekuensi logis dari adanya pelayanan yang lebih baik dari karyawan rumah sakit yang terlindungi hak-haknya melalui perjanjian kerja.

B. Peranan Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kotamadya Medan

memperhatikan bentuk perjanjian kerja yang dilakukan antara karyawan dengan pengurus rumah sakit swasta yang bersifat tertulis, pada pokoknya akan dapat memberikan kepastian hukum sehingga dapat menjamin perlindungan hukum karyawan.

Hal ini disebabkan pembuatan perjanjian kerja tertulis harus memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata jo. Pasal 12 Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, yakni :

- a. Kemauan bebas kedua belah pihak
- b. Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Oleh karena itu, syarat-syarat kerja yang telah disepakati tidak mungkin terjadi karena kekeliruan, karena dipaksakan dengan

kekerasan atau karena adanya penipuan. Dalam kaitan ini, dari keempat syarat tersebut, bila unsur subjektifnya tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja yang disepakati dapat dibatalkan oleh para pihak. Demikian juga halnya apabila unsur objektifnya tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Konsekuensi dari keadaan tersebut, berarti dalam suatu perjanjian kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja baru terlaksana apabila kaedah-kaedah ketenagakerjaan telah dipatuhi oleh para pihak. Realitas ini menunjukkan bahwa dalam konteks peranan perjanjian kerja maka dapat dilihat dari penerapan hak-hak normatif karyawan oleh pihak pengusaha sebagai realisasi dan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Sejalan dengan hak-hak normatif karyawan, salah satu hak normatif yang sangat esensial adalah menyangkut upah sebagai imbalan atas prestasi yang telah dilakukan karyawan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini diatur secara konstitusional dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, dengan menyebutkan “Tiap – tiap warga

negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".⁵²

Sejalan dengan hal tersebut berdasarkan penelitian terhadap responden pada 5 (lima) rumah sakit swasta ternyata perolehan upah karyawan disesuaikan dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep-120/Men/1998 Tentang Peningkatan Upah Minimum Regional Pada 27 (Dua Puluh Tujuh) Propinsi di Indonesia, yaitu untuk Sumatera Utara Rp. 174.000.- per bulan.

Bahkan dari penelitian yang dilakukan terhadap responden, bagi karyawan yang menduduki jabatan terendah (karyawan kebersihan) upah yang diterima berada diatas upah minimum regional, apalagi bagi tenaga paramedik perawatan,paramedik non perawatan serta tenaga administrasi yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi serta memiliki keahlian khusus.

Dalam ini, menurut pimpinan rumah sakit yang dijadikan sampel penelitian, upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan

⁵² Kartasapoetra, G., Dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hal. 93.

didasarkan pada komponen upah, meliputi : upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan tahunan, tunjangan karya dan tunjangan kemahalan, yang jumlah keseluruhan sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Jumlah Upah Minimum yang Diperoleh Karyawan

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Upah Minimum per bulan
1.	RS Malahayati	Rp. 175.000,-
2.	RS Haji Medan	Rp. 174.000,-
3.	RSU Herna	Rp. 174.000,-
4.	RS Methodist	Rp. 181.000,-
5.	RSU Bakti	Rp. 174.000,-

Hal ini berarti, perlindungan upah bagi karyawan pada rumah sakit swasta di Kotamadya Medan sudah sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pada itu, selain upah yang diterima, pimpinan perusahaan juga memberikan uang insentif yang diperoleh dari dana perawatan setiap 3 (tiga)

bulan untuk kesejahteraan karyawan. Bahkan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada rumah sakit swasta, setiap tahun dilakukan peninjauan dan kenaikan upah dengan memperhatikan :

- a. Perkembangan harga kebutuhan pokok,
- b. Prestasi dan konduite pekerja,
- c. Kemampuan perusahaan,
- d. Kebijaksanaan pemerintahan,⁵³

Oleh karena itu dalam rangka perlindungan upah bagi karyawan menurut M.Idris Lutfi, Pemerintah saat ini sedang mengupayakan penetapan upah minimum sektoral, yaitu penetapan upah yang diberlakukan terhadap sektor-sektor usaha tertentu untuk daerah tertentu seperti sektor industri, sektor jasa, sektor bangunan dan sebagainya.⁵⁴

Berkaitan dengan perlindungan upah apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat kelebihan jam kerja (berdasarkan data yang diperoleh dari responden waktu kerja 7

⁵³ Wawancara dengan Drs.Adenin Nyak Mad, Kepala Personalia Rumah Sakit Islam Malahayati, 29 Juli 1998.

⁵⁴ Wawancara dengan M.Idris Lutfi, Pagawai Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan , 25 Januari 1999

sehari dalam waktu 6 hari kerja), juga dibayar upah lembur,

sebagaimana dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Kelebihan Jam Kerja Karyawan (Dibayar/ Tidak)

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Responden	Kelebihan	
			Dibayar Lembur	Tidak Dibayar
1.	RS Malahayati	10	8	2
2.	RS Haji Medan	18	14	4
3.	RSU Herna	28	28	-
4.	RS Metodist	14	14	-
5.	RSU Bakti	5	5	-
	Jumlah	75	69	6

Memperhatikan pada tabel tersebut, berarti 92% responden menyatakan bahwa bila ada kelebihan jam kerja di bayar upah lembur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kaitan ini, ketentuan mengenai upah lembur diatur dalam peraturan perusahaan rumah sakit dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Pada hari biasa :
 - a. Untuk 1 (satu) jam pertama dibayar 1 x upah sejam
 - b. Untuk jam kerja lembur selebihnya dibayar 2 x upah sejam
2. Pada hari istirahat mingguan/ hari libur resmi :
 - a. Untuk setiap jam kerja dalam batas 7 jam dibayar 2 x upah sejam
 - b. Untuk jam kedelapan dibayar 3 x upah sejam
 - c. Untuk jam selanjutnya dibayar 4 x upah sejam
3. Perhitungan upah biasa sejam:
 - a. Gaji bulanan : $1/173 \times$ upah sebulan
 - b. Gaji harian : $3/20 \times$ sehari
 - c. Gaji borongan : $1/7 \times$ upah rata-rata⁵⁵

Di sisi lain, ternyata 8% responden menyatakan bahwa kelebihan jam kerja tidak dihitung lembur meskipun demikian,

⁵⁵ Perhatikan juga Pasal 6 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Malahayati dan Rumah Sakit Metodis serta Pasal 7 Peraturan Rumah Sakit Haji Medan.

berdasarkan keterangan responden ternyata bahwa selama bekerja di Rumah Sakit tersebut belum pernah bekerja lembur, dengan demikian pernyataan tidak dihitungnya upah lembur didasarkan pada tidak adanya kelebihan jam kerja, sehingga dapat dikatakan bila terdapat kelebihan jam kerja, maka akan dibayar upah lembur sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan rumah sakit yang bersangkutan.

Kedaan tersebut menunjukkan bahwa sesuai perjanjian kerja yang telah disepakatai dan peraturan perusahaan yang berlaku pada rumah sakit swasta, karyawan telah memperoleh perlindungan hukum dibidang pengupahan sesuai dengan ketentuan perundangan undangan yang berlaku menurut hukum ketenagakerjaan.

Disamping hak normatif di bidang pengupahan, ternyata hak-hak karyawan yang menyangkut cuti, juga sangat diperhatikan oleh pimpinan rumah sakit swasta di Kotamadya Medan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang berlaku pada rumah sakit swasta yang bersangkutan, sebagaimana terlihat

dari jawaban responden yang menyatakan memperoleh hak atas cuti tahunan.

Hal ini merupakan realisasi dari hak atas cuti tahunan yang ditaur pada Pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 tahun 1951 jo. Pasal 102 ayat (2) butir c Undang- undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan :

“Istirahat tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus”. Pengaturan istirahat tahunan ini kemudian diatur dalam peraturan perusahaan rumah sakit swasta :

1. Setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus tanpa terputus berhak atas istirahat tahunan (cuti tahunan) selama 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapatkan upah.
2. Perusahaan dapat menunda permohonan istirahat tahunan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak lahirnya hak istirahat tahunan tersebut karena kepentingan perusahaan, dan

istirahat tahunan tersebut dapat dibagi 2 (dua) bagian asalkan satu bagian terdapat sekurang-kurangnya 6 (enam) hari secara terus menerus.

3. Perusahaan berkewajiban memberitahukan secara tertulis bila istirahat tahunan pekerja tiba.
4. Bagi pekerja yang akan menggunakan istirahat tahunannya harus sebulan sebelumnya mengajukan permohonan lebih dahulu kepada pimpinan perusahaan.
5. Hak istirahat tahunan gugur bilamana dalam waktu 6 (enam) setelah tibanya istirahat tahunan tersebut pekerja yang bersangkutan tidak menggunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan perusahaan.⁵⁶

Sementara itu dari penelitian terhadap penerapan hak normatif yang khusus belaku bagi karyawan wanita, para responden mengemukakan bahwa di rumah sakit tempat mereka bekerja diberikan suti hamil dan melahirkan.

⁵⁶ Hal ini diatur dalam Pasal 7 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Malahayati dan Rumah Sakit Metodist serta Pasal 9 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Haji Medan.

Dalam hubungan ini dapat diperhatikan klasifikasi responden dapat dilihat dari jenis kelamin serta status perkawinan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 6

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan

No.	Rumah Sakit	Karyawan		Karyawan		Jumlah
		Laki-Laki	TK	Wanita	TK	
1.	RS Malahayati	2	2	4	2	10
2.	RS Haji Medan	2	4	7	5	18
3.	RSU Herna	5	4	10	9	28
4.	RS Methodist	2	2	6	4	14
5.	RSU Bakti	-	1	2	2	5
Jumlah		11	13	29	22	75

Keterangan :

K = Kawin

TK = Tidak Kawin

Berkenaan dengan hak atas cuti hamil dan melahirkan,

jawaban responden menyatakan belum keseluruhan karyawan

wanita yang sudah menikah (29 orang) memperoleh hak atas cuti hamil dan melahirkan. Sementara itu hak atas cuti haid, kebanyakan responden menyatakan tidak memanfaatkan, sebagaimana jawaban responden pada tabel berikut ini.

Tabel 7

Jawaban Responden Tentang Hak Atas Cuti Haid

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Responden Wanita	Hak Cuti Haid	
			Memanfaatkan	Tidak
1.	RS Malahayati	6	1	5
2.	RS Haji Medan	12	1	11
3.	RSU Herna	19	-	19
4.	RS Methodist	10	10	-
5.	RSUBakti	4	-	4
Jumlah		51	12	39

Memperhatikan realitas tersebut, berarti dari 51 responden

karyawan wanita, hanya 12 Responden (23,52%) yang memanfaatkan hak atas cuti haid, sedangkan 39 responden

(76,47%) menyatakan tidak memanfaatkan hak atas cuti haid.

Padahal bila diperhatikan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan rumah sakit, baik hak atas cuti hamil dan melahirkan maupun hak atas cuti haid diatur sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

1. Bagi pekerja wanita yang akan melahirkan berhak atas cuti hamil selama 1 (satu) bulan sebelum saatnya melahirkan berhak cuti atas hamil selama 1 (satu) bulan sebelum saatnya melahirkan dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan atau gugur kandungannya.
2. Bagi pekerja yang akan menggunakan cuti hamil tersebut, harus mengajukan permohonan terlebih dahulu kepada pimpinan perusahaan dengan disertai surat keterangan Dokter atau Bidan yang merawatnya.

3. Bagi pekerja wanita yang mengalami haid tidak diwajibkan bekerja pada hari-hari pertama dan kedua masa menstruasinya, asalkan diberitahukan kepada pimpinan perusahaan.⁵⁷

Oleh karena itu, meskipun banyak responden yang menyatakan tidak memanfaatkan hak atas cuti haid, bukan berarti perlindungan atas hak tersebut tidak diatur. Hal ini lebih banyak disebabkan karena karyawan yang bersangkutan tidak menggunakan hak tersebut melalui pemberitahuan kepada pimpinan atau pengelola rumah sakit swasta sebagaimana diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang diatur lebih lanjut pada peraturan perusahaan. Bahkan dengan perkembangan teknologi di bidang kesehatan dewasa ini, ternyata haid bukan lagi merupakan faktor yang menjadi halangan bagi karyawan untuk tidak bekerja, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya tidak menggunakan hak atas cuti haid.

Berkenaan dengan hak atas cuti haid, H.T. Sibarani mengemukakan bahwa hak tersebut jarang digunakan oleh

⁵⁷Perhatikan antara lain Pasal 9 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Malahayati dan Rumah Sakit Methodist serta Pasal 14 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Haji Medan.

karyawati rumah sakit, karena haid (menstruasi) tidak menghalangi bekerja pada rumah sakit disebabkan dapat diatasi secara medis, tidak seperti yang berlaku pada usaha industri.⁵⁸

Disamping hak-hak normatif di atas, tentunya bagi karyawan juga diperlukan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang, pelayanan dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh karyawan berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, yang dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁹

Dengan perkataan lain, jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan hak normatif karyawan guna memberikan perlindungan bagi karyawati sebagai salah satu upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya, sehingga dapat memberikan ketenagakerjaan kerja, yang berakibat juga

⁵⁸ Wawancara dengan H.T. Sibarani, Kepala Personalia/ Umum Rumah Sakit Methodist, 26 Januari 1999.

⁵⁹ Perhatikan Pasal 104 Undang-undang No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diimplementasikan dalam Pasal 10 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Islam Malahayati dan Rumah Sakit Methodist serta Pasal 14 Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Haji Medan.

mempunyai dampak positif terhadap upaya-upaya peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Dalam kaitan ini, jaminan sosial tenaga kerja sebagai hak normatif dapat diperhatikan Pasal 2 Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, menyebutkan: "Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan, apabila mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain sebagaimana layaknya perusahaan mempekerjakan tenaga kerja". Lebih lanjut dalam Penjelasan Pasal 2 Undang-undang No.3 Tahun 1992, dinyatakan: "Yang dimaksud dengan usaha sosial dan usaha-usaha lain yang dipelakukan sama dengan perusahaan adalah yayasan, badan-badan, Leimbaga-ilembaga ilmiah serta badan usaha lainnya dengan nama apapun yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan tenaga kerja".

Berkenaan dengan jaminan sosial tenaga kerja ini, Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menyebutkan : "Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja

sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja”.

Realitasnya, dari lima rumah sakit swasta yang dijadikan objek penelitian, keseluruhan responden menyatakan turut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Dengan perkataan lain pengelola rumah sakit yang dijadikan sampel penelitian menyelenggarakan hak atas jaminan sosial tenaga kerja.

Namun demikian, berkenaan dengan jenis jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh pengelola rumah sakit swasta tersebut, jawaban responden bervariasi seperti terlihat dari tabel berikut ini :

Tabel 8

Jawaban Responden Tentang Jenis Hak Atas Jaminan

Sosial

Tenaga Kerja yang Diperoleh

No.	Nama Rumah Sakit	Jumlah Responden	Hak Atas Jaminan Sosial			
			JKK	JK	JHT	JKP
1.	RS. Malahayati	10	3	2	-	8
2.	RS. Haji Medan	18	10	2	5	3
3.	RSU. Herna	28	28	27	27	27
4.	RS. Methodist	14	14	14	14	14
5.	RSU. Bakti	5	-	-	-	5

Keterangan:

Jamsostek = Jaminan Sosial Tenaga Kerja

J.K.K = Jaminan Kecelakaan Kerja

J.K. = Jaminan Kematian

J.H.T. = Jaminan Hari Tua

J.P.K. = Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Menyadari keanekaragaman jawaban responden atas jaminan sosial tenaga kerja yang diperoleh di perusahaan (baca rumah sakit swasta), bila dihubungkan dengan pernyataan dari pimpinan rumah sakit tersebut, ternyata keseluruhan tenaga kerja sudah diiklustrasikan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, hanya saja khusus jaminan pemeliharaan kesehatan dikelola sendiri oleh rumah sakit, sehingga terdapat pandangan dari karyawan bahwa jaminan sosial tenaga kerja yang menyentuh secara langsung kepada karyawan. Akan tetapi dari kenyataan bahwa tidak satu pun karyawan yang menyebut bahwa tidak pernah diselenggarakan jaminan sosial tenaga kerja. Dengan demikian mengindikasikan bahwa rumah sakit tersebut telah diselenggarakan jaminan sosial tenaga kerja.

Konstelasi demikian, bila dihubungkan dengan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja di dalam peraturan perusahaan rumah sakit swasta, jelas menunjukkan bahwa hak atas jaminan sosial tenaga kerja merupakan kewajiban rumah sakit untuk menerapkannya. Dalam kaitan ini, peraturan perusahaan pada

rumah sakit swasta dengan menunjuk ketentuan Undang-undang

No. 3 Tahun 1992 menyebutkan :

1. Untuk memberikan kepastian perlindungan kepada pekerja dalam hal terjadinya kecelakaan kerja kematian, hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, pengusaha mengikutsertakan pekerja pada Program Jamsostek sesuai dengan Undang-undang No.3 Tahun 1992 jo.P.P. No. 14 Tahun 1993.
2. Jaminan tersebut pada butir 1 meliputi :
 - a. Jaminan kecelakaan kerja yang preminya ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
 - b. Jaminan kematian yang preminya ditanggung bersama oleh pengusaha dan pekerja, dimana dari upah pekerja akan dipotong sebesar 20% dari upah sebulan.
 - c. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang preminya sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha.
3. Jaminan kecelakaan kerja meliputi:
 - a. Biaya pengangkutan dari tempat kecelakaan ke rumah sakit atau ke rumah.

- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan perawatan.
- c. Biaya rehabilitasi.
- d. Santunan berupa uang meliputi :
 - 1). Sementara tidak mampu bekerja
 - a. 4 (empat) bulan pertama 100% dari upah sebulan
 - b. 4 (empat) bulan kedua 75% dari upah sebulan
 - c. 4 (empat) bulan ketiga 50% dari upah sebulan
 - 2). Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya dibayarkan secara sekaligus dengan besarnya % sesuai tabel x 60 bulan upah.
 - 3). Santunana cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental.
 - a) Santunan sekaligus sebesar 70% x 60 bulan upah.
 - b) Santunan berkala sebesar Rp.25.000,- selama 24 bulan.
 - 4). Santunan kematian.
- 4. Berdasarkan santunan tersebut pada butir 3.4. (c,d) di atas didasarkan pada tabel yang diperuntukan untuk itu.

5. Kepada pekerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja, ahli waris karyawan berhak untuk menerima:
 - a). Uang penguburan.
 - b). Santunan berupa uang
6. Penerimaan uang penguburan dan santunan di atas diterima oleh ahli waris pekerja dari PT.JAMSOSTEK setempat dalam hal pekerja yang bersangkutan telah diikutsertakan dalam Program Jamsostek sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.3 Tahun 1992.
7. Bila pengusaha belum/tidak mempertanggungkan pekerja pada Program Jamsostek sebagaimana tersebut pada butir (1) di atas, maka hak-hak pekerja yang seharusnya diterima sesuai undang-undang No. 3 Tahun 1992 menjadi tanggungan perusahaan.⁶⁰

Berdasarkan pada realitas penerapan berbagai hak normatif karyawan di rumah sakit swasta yang dijadikan obyek penelitian,

⁶⁰Sendjun H.Manulang, *Op.cit.*, hal.131. Perhatikan juga Pasal 1 butir (I) Undang-undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

mengindikasikan bahwa dengan adanya perjanjian kerja tertulis dan peraturan perusahaan, memberikan jaminan perlindungan hukum bagi karyawan. Karena dengan perjanjian kerja dan peraturan harus tunduk kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Namun demikian, meskipun perjanjian kerja dan peraturan perusahaan dapat memberikan perlindungan hukum bagi karyawan, ternyata peraturan perusahaan lebih memberikan kepastian hukum, karena peraturan perusahaan sudah mengatur secara lengkap syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan kerja tertulis belum mengatur secara lengkap hak dan kewajiban para pihak, tetapi tentunya para pihak akan terikat pada ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Atas dasar hal tersebut, diharapkan dalam suatu hubungan kerja di rumah sakit swasta, pembuatan perjanjian kerja harus diikuti dengan pembuatan peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama guna lebih menjamin perlindungan hukum (*legal protection*) bagi karyawan, yang pada akhirnya dapat

meningkatkan produktivitas dan etos kerja dalam rangka pelayanan yang lebih baik di bidang kesehatan.

Dengan demikian akan terwujud hubungan yang harmonis antara pengelola rumah sakit swasta dengan karyawan sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial, yang meliputi:⁶¹

Pertama, Pengelola rumah sakit dan karyawan sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan rumah sakit dan sebab itu harus sama-sama memberikan upaya yang maksimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kedua, karyawan adalah mitra pengelola rumah sakit untuk membangun dan mengembangkan rumah sakit. Sebagai mitra mereka saling membutuhkan dan saling tergantung satu dengan yang lain. Rumah sakit tidak mungkin berkembangan tanpa pimpinan atau tanpa karyawan.

Ketiga, Pengelola dan karyawan rumah sakit mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dengan pembagian kerja atau pembagian tugas. Pengelola

⁶¹Dikutip dari Payaman J.Simanjuntak, *Hubungan Industrial dalam Era Reformasi*, Makalah Pada Semiloka Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial Angkatan III, Lembaga Pendidikan Perkebunan, Yogyakarta, 1988, hal.10-11.

rumah sakit sebagai pemimpin mempunyai fungsi menggerakkan, membina dan mengawasi. Karyawan mempunyai fungsi dan tanggung jawabnya. Pembagian kerja seperti itu merupakan ciri organisasi modern.

Keempat, Pengelola dan karyawan rumah sakit, merupakan anggota keluarga rumah sakit. Sebagai anggota keluarga mereka harus saling mengasihi, saling memperhatikan kepentingan yang lain dan saling membantu. Demikian juga bila timbul masalah atau persoalan harus diselesaikan secara kekeluargaan, tidak secara bermusuhan.

Kelima, tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusaha dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas rumah sakit. Untuk itu masing-masing unsur pengelola dan karyawan harus menjaga diri untuk tidak menjadi sumber masalah dan perselisihan. Seandainya terjadi perbedaan pendapat, perbedaan persepsi dan perbedaan kepentingan, harus diselesaikan secara kekeluargaan dan diupayakan tanpa mengganggu aktivitas rumah sakit.

Keenam, peningkatan produktivitas rumah tangga harus meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengelola rumah sakit dan kesejahteraan karyawan.

Prinsip-prinsip hubungan industrial yang demikian merupakan nilai dan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang hendak dikembangkan dan diterapkan di Indonesia.

Berkaitan dengan hak-hak normatif karyawan di rumah sakit swasta, sebagai perbandingan pernah terjadi kasus antara Rumah Sakit Beth Israel melawan The National Labour Relation Boards (NLRB)⁶² berkenaan dengan aktivitas pekerja menyangkut pendistribusian buletin serikat buruh.

Beth Israel, sebuah rumah sakit swasta yang terletak di Boston memiliki suatu aturan bahwa distribusi bahan yang menyangkut hak-hak pekerja hanya dapat dilakukan diluar jam kerja di daerah pekerja saja, yaitu ditetapkan diruang kerja pekerja tertutup dan ruang istirahat.

⁶²Kasus ini dikutip dari Thomas W.Dunfee, Janice R. Bellace, David B. Cohen, Arnold J.Rosoff, 1987, *Business and Its Legal Environment*, Second Edition, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, hal.595-598.

Seorang paramedis melanggar tata tertib Rumah Sakit Beth Israel tersebut, sebagaimana juga diatur dalam perjanjian kerja antara pihak rumah sakit dengan karyawan berupa kewajiban mematuhi tata tertib perusahaan. Dalam hal ini, paramedis tersebut mendistribusikan media surat kabar di kantin rumah sakit. Direktur Rumah Sakit Beth Israel mengetahui aktivitas karyawan tersebut, lalu memberitahukan bahwa paramedis tersebut telah melanggar tata tertib rumah sakit dan memerintahkan untuk menghentikan perbuatannya.

Dalam hari yang sama, paramedis tersebut menerima peringatan tertulis. Surat peringatan itu menyatakan bahwa dia telah melanggar secara sengaja peraturan rumah sakit dan memberitahukan bahwa pelanggaran lebih lanjut akan membuatnya dikeluarkan.

Tindakan Direktur Rumah Sakit Beth Israel ini kemudian disampaikan kepada NLRB untuk diajukan ke pengadilan. Perkara ini dalam Pengadilan Tingkat Pertama dimenangkan oleh Rumah

Sakit Beth Israel, sedangkan pada Tingkat Banding dan Mahkamah Agung gugatan NLRB dikabulkan.

Berkenaan dengan ini, Hakim Brennan menyebutkan bahwa dasar pertimbangan atas gugatan NLRB adalah :

1. Bahwa dari 2.200 karyawan Rumah Sakit Beth Israel, hanya sebahagian diantara mereka yang memiliki akses untuk memasuki area dari rumah sakit yang yang diizikan tempat berkumpul.
2. Cafetaria adalah ruang berkumpul yang umum bagi karyawan, dan tidak mengganggu perawatan pasien.
3. Hanya ada relatif tempat yang kecil bagi pekerja untuk melakukan pertemuan di rumah sakit guna membicarakan dan membahas masalah-masalah yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Di sisi lain, Hakim juga mempertimbangkan bahwa rumah sakit memang mempunyai karakteristik yang khusus dalam membuat aturan dibandingkan dengan yang umumnya berlaku pada perusahaan lainnya, sebagaimana dikuatkan oleh "American

Hospital Association and District 1199 of the National Union of Hospital and Health Care Employe" dengan menyatakan : "That the primary function of a hospital is patient care and that a tranquil atmosphere is essential to the carrying out of that function. In order to provide this atmosphere, hospital may be justified in imposing somewhat more stringent prohibitions on solicitation than are generally permitted"

Hal ini berarti bahwa fungsi utama rumah sakit adalah perawatan pasien dan harus terdapat kondisi yang terjamin bagi pelaksanaan fungsi tersebut. Untuk memberikan situasi dan kondisi demikian ini, rumah sakit dapat dilengkapi dengan larangan-larangan yang lebih ketat mengenai perkumpulan dibandingkan dengan larangan-larangan yang berlaku umum.

Namun demikian, dalam kasus ini hakim berpendirian bahwa larangan mendistribusikan media surat kabar tersebut kurang beralasan, karena tidak mengganggu kenyamanan dan perawatan pasien sebagai fungsi utama rumah sakit. Oleh karena

itu, hal⁶³ tersebut bertentangan dengan pasal 8 ayat (1) dan (3) The National Labour Relation Act tentang pelanggaran pelaksanaan perburuhan oleh pengusaha dan wakilnya :

- (1) Pengusaha melarang pekerja dari ikut serta membicarakan hak-hak pekerja di tempat-tempat umum dan tempat-tempat lain yang dibenarkan undang-undang
- (2) Pengusaha melakukan pemecatan atau pemberhentian karena diskriminasi terhadap pekerja yang menentang pengusaha dengan maksud menekan pekerja atau serikat pekerja.

Berdasarkan kasus tersebut menunjukkan bahwa tata tertib peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja yang disepakati oleh para pihak tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam rangka memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

C. Peranan Departemen Tenaga Kerja Dalam Melakukan Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Rumah Sakit Swasta di Kotamadya Medan

Secara umum, berdasarkan data yang diperoleh dari rumah sakit swasta yang dijadikan objek penelitian, terlihat bahwa dari

⁶³ Ibid.

aspek pelaksanaan perjanjian kerja tertulis yang disepakati para pihak, baik yang didasarkan pada surat perjanjian kerja maupun surat keputusan pengangkatan oleh pimpinan/pengurus rumah sakit swasta, ternyata dapat menciptakan terwujudnya kepastian hukum.

Hal ini berarti perjanjian kerja tertulis dapat memberikan perlindungan hukum bagi karyawan, karena perjanjian kerja tertulis yang disepakati berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak yang didasarkan pada ketentuan ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, tentunya perlu diteliti peranan Departemen Tenaga kerja selaku administrasi negara dalam melakukan pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan pada rumah sakit swasta, karena hukum ketenagakerjaan dewasa ini lebih bersifat publik dari privat, karena :

1. Dalam hukum ketenagakerjaan lebih dominan campur tangan pemerintah, baik sebagai *decision making* peraturan ketenagakerjaan maupun masalah-masalah ketenagakerjaan, seperti penerapan upah, pemutusan hubungan kerja dan lain-lain.

2. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan banyak mengandung sanksi ataupun aturan-aturan hukuman.⁶⁴

Hal ini sebenarnya merupakan konsekuensi logis dari Negara Republik Indonesia sebagai *welfare state* (negara kesejahteraan), yang berkewajiban ikut serta dalam berbagai aspek kehidupan guna tugas menyelenggarakan kepentingan umum, di bidang : sosial, ekonomi, budaya dan lain-lain, dan negara bukan lagi sebagai *Nachtwackerstaat* (negara penjaga malam).⁶⁵ Sehingga dalam bidang ketenagakerjaan yang banyak menyangkut kepentingan umum, seperti pengupahan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peranan administrasi negara sangat besar.

Bahkan dalam praktek sejalan dengan *welfare state*, diperlukan kebebasan administrasi negara (diskresi) dalam penyelenggaraan kesejahteraan masyarakat, dilakukan berdasarkan kebijaksanaan yang bermanfaat bagi masyarakat itu sendiri.

⁶⁴ Perhatikan juga sendjung H. Manullang, *Op.cit.*, hal 2.

⁶⁵ E. Utrecht/moh. Saleh Djindang, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Cetakan Kesembilan Sinar Harapan, Jakarta, 1990, Hal. 7

Dalam hubungan ini, yang dimaksud kemerdekaan itu bukanlah kemerdekaan terhadap undang-undang, karena administrasi negara tetap tunduk pada undang-undang. Dengan demikian, pada prinsipnya diskresi diperlukan sebagai pelengkap daripada asas legalitas, yaitu asas yang menyatakan bahwa setiap tindakan atau perbuatan administrasi negara harus berdasarkan ketentuan undang-undang untuk mengatur segala macam kasus posisi kehidupan sehari-hari, maka diperlukan adanya kebebasan atau diskresi daripada administrasi negara.⁶⁶

Berkenaan dengan asas diskresi ini, Muhammad abduh menyebutkan: "Diskresi bukan berakibat melanggar undang-undang akan tetapi adalah bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, dimana belum terdapat aturan pokok sebagai pedoman, dan sesuai pula dengan prinsip bahwa administrasi negara yang ideal adalah yang dapat bertindak spontan, kreatif konstruktif sepanjang tidak beriktiad illegal, setidak-tidaknya

⁶⁶ Muhammad Abduh, *Profil Hukum Administrasi Negara Indonesia (HANI) Dikaitkan Dengan Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PERATURAN)*, Fakultas Hukum USU, Medan, 1988, Hal.22

dasar kemerdekaan administrasi hanya mencari aturan yang sejinya dengan hakikat undang-undang".⁶⁷

Memperlihatkan luasnya pekerjaan administrasi negara dalam rangka welfare state, Utrecht mengemukakan "Oleh karena itu, pemerintah di suatu negara modern yang mengutamakan kepentingan seluruh rakyat, yaitu suatu "*welfare state*" dipaksa suatu konsekuensi yang memaksa turut serta secara aktif dalam pergaulan sosial sehingga kesejahteraan sosial bagi semua orang tetap terpelihara. Maka pemerintah "*welfare state*" diberi lapangan pekerjaan yang sangat luas. Pemerintah suatu "*welfare state*" diberi tugas menyelenggarakan kepentingan umum, seperti kesehatan masyarakat, pengajaran, perumahan, pembagian tanah dan sebagainya".⁶⁸

Konsekuensinya, dalam "*welfare state*", partikelir (swasta) juga merupakan pejabat administrasi negara apabila berdasarkan

⁶⁷ *Ibid.*, hal. 25-26

⁶⁸ *Ibid.*, hal. 8

peraturan perundang-undangan yang berlaku pada suatu saat melaksanakan urusan pemerintah.⁶⁹

Indraharto dalam konteks ini mengemukakan “Jadi yang menjadi patokan bukanlah kedudukan struktural “ organ atau pejabat” yang bersangkutan dalam jajaran pemerintah, bukan pula nama resminya, melainkan fungsi pemerintahan yang dilaksanakannya pada suatu saat. Apabila fungsi yang dilaksanakan itu berdasarkan peraturan perundang-undangan merupakan suatu tugas urusan pemerintahan (*public service*), maka yang berbuat demikian itu dapat dianggap sebagai badan atau pejabat tata usaha negara”.⁷⁰

Oleh karena itu menurut hukum administrasi Negara, peraturan perusahaan dibidang ketenagakerjaan dapat digolongkan sebagai ketetapan (*beschiking*) yang “*deklaratur*” dengan adanya pengesahan melalui surat keputusan dari Departemen Tenaga Kerja yang menjadi dasar pembuatan perjanjian kerja.

⁶⁹ Indraharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Sinar Harapan, Jakarta, 1994, Hal. 64.

⁷⁰ *Ibid.*, hal.64.

Dalam bidang kesehatan, Departemen Tenaga Kerja berdasarkan asas “delegasi” dapat menyerahkan sebahagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan kepada pengelola rumah sakit swasta dalam rangka mempertahankan hukum positif atau membentuk suatu ketetapan yang menimbulkan keadaan hukum baru baik yang membebankan kewajiban-kewajiban hukum baru maupun yang memberikan hak-hak baru kepada subjek hukum tertentu.⁷¹

Implikasinya, penyelenggaraan atau pengelola rumah sakit swasta apabila mengeluarkan keputusan (*Beschikking*)⁷² yang dapat merugikan karyawan dapat digugat melalui peradilan tata usaha negara.⁷³

Oleh karena itu, agar peraturan di bidang ketenagakerjaan dapat dilaksanakan secara efektif, pemerintah menyelenggarakan pengawasan terhadap segala aktivitas yang menyangkut ketenagakerjaan, baik yang dilakukan oleh Badan Usaha Negara,

⁷¹ Bachsan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, PT.Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1990, hal. 98

⁷² *Ibid.*, hal. 99.

⁷³ Perhatikan Pasal 48, Pasal 51 Ayat (3) dan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

masyarakat maupun perusahaan milik swasta. Pengawasan tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-undang No.3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang- Undang Penangawasan Perburuhan tahun 1948 No.23 bertujuan untuk :

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- b. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada peraturan perundang-undang ketenagakerjaan;
- c. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan hubungan ketenagakerjaan dan keadaan ketenagakerjaan dalam asti yang luas guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan tujuan pengawasan tersebut, menurut Sendjum H. Manulang ruang lingkup tugas-tugas pengawasan Ketenagakerjaan adalah meliputi :

1. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undang mengenai norma perlindungan tenaga kerja.,
2. Melaksanakan pembinaan dalam usaha penyempurnaan norma kerja dan pengawasannya.
3. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja wanita, anak dan orang muda.
4. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penerapan dan pengawasn norma di bidang kecelakaan kerja.⁷⁴

⁷⁴ Sendjun H.Manulang, *Opcit*, hal.125.

BAB V

PENUTUP

Berikut tolak dari analisis data yang dikemukakan, sebagai penutup tulisan ini dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja antara pengurus rumah sakit swasta dengan karyawan di Kotamadya Medan didasarkan pada perjanjian kerja tertulis. Akan tetapi dalam pembuatannya belum terdapat keseragaman bentuk, ada yang berbentuk surat perjanjian kerja dan ada yang berupa surat keputusan pengangkatan bekerja oleh pengurus atau pengelola rumah sakit swasta.
2. Bentuk perjanjian kerja tertulis yang disepakati cara umum telah dapat memberikan perlindungan hukum bagi karyawan karena telah melalui perjanjian kerja tertulis terdapat kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak, terutama menyangkut hak normatif karyawan,

seperti : hak atas upah, hak atas lembur, hak atas cuti dan hak atas jaminan sosial tenaga kerja.

3. Departemen Tenaga Kerja selaku administrasi negara belum efektif dan optimal melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan di rumah sakit swasta.

B. Saran

1. Diharapkan Departemen Kesehatan bekerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja membuat format perjanjian kerja antara pengurus rumah sakit swasta dengan karyawan sehingga lebih menjamin pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak, untuk dijadikan pedoman bagi pimpinan rumah sakit swasta, mengingat hubungan kerja di rumah sakit swasta yang lebih spesifik.
2. Departemen Tenaga Kerja diharapkan lebih proaktif dalam melakukan pembinaan Ketenagakerjaan usaha sosial seperti pembentukan saran hubungan industrial Pancasila meliputi: Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, PUK SPSI, KKB, dan Lembaga Kerjasama Bipartit.

3. Optimalisasi dan efektivitas pemberdayaan pengawasan ketenagakerjaan perlu lebih ditingkatkan, sehingga penegakan hukum (*law enforcement*) bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan sebagai sarana perlindungan hukum.
4. Akhirnya, depatemen tenaga kerja diharapkan mengitensifikasi penyuluhan Hubungan Industrial Pancasila terhadap pimpinan perusahaan dan unsur karyawan.

Wikusurno, S. sepatro, 1994, *Manajemen Rumah Susu*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

Amri, Syibol, 1990, *Sosiologi Hubungan Ketenagakerjaan dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat*, Fakultas Hukum USU, Medan.

Zaini, Zaini, Agustiar Wahab, Lalu Husni dan Zaini Asyhadie, 1993, *Data-dasar Hukum Perburahan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abduh, Muhammad, 1988, *Profil Hukum Administrasi Negara Indonesia (HANI) Dikaitkan dengan Undang-undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PERATUN)*, Fakultas Hukum USU, Medan.
- Adikusumo, Soeparto, 1994, *Manajemen Rumah Sakit*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Anwar, Saiful, 1994, *Sendi-sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, Medan.
- Asikin, Zainal, Agusfiar Wahab, Lalu Husni dan Zaini Asyhadie, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Badrulzaman, Mariam, Darus, 1993, *K.U.H.Perdata Buku III*

Hukum Perikatan dengan Penjelasan,

Alumni, Bandung.

_____, 1994, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni

Bandung.

BPHN, 1994, *Pertemuan Ilmiah Tentang Hukum Kesehatan*

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun

1992, BPHN Departemen Kehakiman RI, Jakarta.

_____, 1995, *Pola Pikir dan Kerangka Sitem Hukum*

Nasional, BPHN-Departemen Kehakiman

RI, Jakarta.

Bahri, Syamsul, H.T., 1998 *Dilema kontrak Perawatan dalam*

Perspektif Hukum Kesehatan, Pidato

Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap dalam Ilmu

Keperdataan pada Fakultas Hukum Universitas

Sumatera Utara, USU, Medan.

- Basah, Sjahrani, 1998, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni Bandung.
- Budiono, Abdul Rahmat, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan, 1997, *Laporan Kegiatan Seksi Hubin Syaker*, Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Medan.
- Djumadi, 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Djumialdi, F.X, 1992, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dunfee, Thomas, W. Janice R. Bellace, David B. Cohen and Arnold J. Rosoff, 1987, *Business and Its Legal Environment*, Second Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Clift, New Jersey.

Indroharto, 1994, *Usaha Memahami Undang-undang Tentang*

Peradilan Tata Usaha Negara, Sinar Harapan,
Jakarta.

Kartasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan di Indonesia*

Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika,
Jakarta.

Manulang.H, Sendjun, 1990, *Pokok-Pokok Hukum
Ketenagakerjaan*, PT. Aditya Bhakti, Bandung.

Mustafa, Bachsan, 1990, *Pokok -Pokok Hukum Administrasi
Negara*, Rineka Cipta, Jakarta.

Soepomo, Iman, 1987, *Pengantar Hukum Perburuhan*,
Djambatan, Jakarta.

Sri Kastini, 1991, *Beberapa Aspek Hukum Perjanjian Jual
Beli Barang dengan Mempergunakan Kartu
Kredit dan perkembangan Penggunaannya.*, Tesis
Fakultas Pascasarjana, Universitas Gajah Mada,
Program KPK UGM-USU, Medan.

Twomey, P. David, 1985, *Labor Law and Legislation*, South
Western Publishing Co, Cincinnati West
Chicago.

Utrecht, E dan Moh. Saleh Djindang, 1990, *Pengantar
Hukum Administrasi Negara*, Sinar Harapan,
Jakarta.

Makalah

Simanjuntak, J, Payaman, 1998, *Hubungan Industrial
Pancasila dalam Era Reformasi*, Makalah pada
Semiloka Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial
Angkatan III, Lembaga Pendidikan Perkebunan,
Yogyakarta.



49

I
32