

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejatinya manusia adalah makhluk sosial, makhluk yang membutuhkan makhluk lain dalam memenuhi kebutuhannya. Baik dari segi materiil (badaniah), hingga non materiil (rohaniah). Dari segi materiil manusia memenuhi kebutuhannya dengan bekerja, baik sendiri maupun mengikatkan diri dengan orang lain, hal ini dilakukan untuk mencapai dan memelihara kelangsungan hidupnya, dan juga melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Sedangkan dari segi non materiil (rohaniah) bisa dilihat, dari kita melaksanakan perintah Allah untuk dapat bekerja yang terdapat pada Alquran, yang artinya “Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS at-Tawbah /9: 105). Bekerja berada pada 2 (dua) kategori yaitu, bekerja sebagai sarana Hablumminallah dan juga Hablumminannas. Selama manusia menjalani kehidupan duniawi ini, memang tak dapat melepaskan dirinya dari kegiatan kerja. Sebab, tanpa bekerja, kehidupan tak dapat berlangsung dan untuk karena itulah manusia harus mendapatkan pekerjaan ataupun membuat pekerjaan bagi pemenuhan kebutuhan hidupnya tersebut.

Dalam pembangunan suatu negara, sumber daya manusia (untuk selanjutnya ditulis SDM) merupakan komponen penting dari berbagai komponen diantaranya alam dan modal. SDM (dalam hal ini tenaga kerja), alam, modal merupakan komponen manunggal, yang mana satu dengan yang lainnya saling terkait. Walaupun pada akhirnya SDM lah yang sebagai moto penggerak roda pembangunan suatu negara. Sebagai contoh negara Singapura, negara bertetangga dengan Indonesia dan negara lebih muda dari Indonesia ini dari segi kekayaan alam kurang di dukung, tetapi sebaliknya didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Ini dapat di lihat dari indeks pembangunan manusia (yang biasanya di akronimkan IPM) nilai IPM Indonesia pada 2012 berada pada angka 0,629. Singapura memiliki IPM tertinggi di antara negara-negara ASEAN dengan 0,895 dan peringkat 18 di seluruh dunia. Brunei memiliki IPM 0,855 dan berada di peringkat 30, sementara Malaysia memiliki IPM 0,769 dengan peringkat 64. Thailand dan Filipina masing-masing ada di peringkat 103 dan 114, dengan IPM 0,690 dan 0,654.¹

Pemerintah sebagai institusi tertinggi dalam sebuah negara, wajib mewujudkan masyarakat-bangsa Indonesia yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Dalam hal ini perwujudan cita-cita hukum atau *das sollen* dalam dunia tenaga kerja di tuangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 (untuk selanjutnya di singkat UUD 1945) Pasal 27 ayat 2 yaitu menjamin hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan dan di pertegas di dalam

¹economy.okezone.com/read/2015/09/07/20/1209805/indeks-pembangunan-manusia-ri-di-bawah-rata-rata-aseandiakses pada 27 November 2016, pukul 21.30 WIB.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya di singkat UU No 13 Tahun 2003). Sebelum dari pada itu, di dalam pembukaan UUD 1945 telah termaktub dalam alenia ke-4 Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Yang mana pembukaan UUD 1945 serta Pancasila sebagailandsan filosofis *Staatsfundamentalnorm / grunom*, yang bertujuan sebagai bintang pemandu dalam menuangkan suatu perturan. Landasan filosofis berkaitan dengan harapan-harapan masyarakat akan kemanfaatan (kebahagiaan), keadilan, dan kesejahteraan yang diwujudkan oleh hukum.²

Peraturan sebagaimana yang tertuang di dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan di dalam UU No 13 Tahun 2003, dilakukan dengan semangat mewujudkan Pancakrida. Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni³ :

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan
2. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa
3. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari pomenale sanksi

²Astim Riyanto, *Teknik Perancangan Peraturan Perundang-Undangan* (Bandung: Disajikan dalam Pelatihan Kesekretariatan Univesitas Pendidikan Indonesia, 28 Januari 2009) hlm 6

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Garfindo edisi revisi, 2012), hlm 4.

4. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan

5. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha

Krida satu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan di cetuskanya proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945 dan sehari kemudian yakni tanggal 18 Agustus ditetapkan UUD 1945 yang di dalam pasal 27 ayat (1) memuat jaminan kesamaan warga negara dalam hukum dan pemerintahan.⁴ Sedangkan pada krida ke empat dan lima sampai dengan saat ini setidaknya-tidaknya dari kajian empiris atau sosiologis belum dapat dicapai. Dalam krida empat, dunia kenyataan atau *das sein* masih banyak terjadi kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang di sebabkan oleh adanya tuntutan dari pihak buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya, berbuntut pada pemutusan hubungan kerja.⁵ Sedangkan pada krida ke lima yakni memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha merupakan cita hukum (*iusconstituendum*) dibidang perburuhan yang merupakan tujuan akhir yang akan dicapai.⁶

Pada ketentuan Pasal 1313 KUHPdata, dijelaskan bahwa para pihak yang melakukan perjanjian, adalah dalam kedudukan yang sama dan

⁴*Loc.cit*

⁵ Agus Japar Sidik dkk, *Buruh Menuliskan Perlawanannya* (Yogyakarta: Tab Grafika, 2015), hlm 456. Coba lihat kembali buku yang berjudul “*BURUH MENULISKAN PERLAWANANYA*”, buku yang mengemukakan kisah dan pengalaman para aktivis buruh dalam memperjuangkan hak-haknya. Dalam memperjuangkan, haknya bukan sesuatu yang mudah, banyaknya godaan yang di tawarkan perusahaan untuk meredam aksi buruh. Dimulai dari pengurus ditawari/disuap dengan jabatan atau upah. Atau sebaliknya dicari-cari kesalahan lalu dikenakan sanksi mulai dari surat peringatan (SP), mutasi, sampai pemecatan.

⁶*Ibid* hlm 5

seimbang. Sebaliknya pada ketentuan pasal 1601a KUHPerdara, dapat disimpulkan bahwa para pihak yang membuat perjanjian kerja, tidak mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang.⁷

Dewasa ini beragam sekali jenis pekerjaan yang ada di dunia ini, khususnya di Indonesia sendiri. Bisa di contohkan, dari transportasi mulai dari supir angkutan umum, ojek, pilot, dan sedangkan dari segi jasa mulai dari pengacara, notaris dokter, tenaga medis . Sehingga dalam prosesnya, suatu tempat kerja itu harus mempunyai klasifikasi-klasifikasi tertentu yang telah diatur oleh undang-undang, sehingga pada saat beroperasinya tempat usaha tersebut, mereka bisa melakukan kegiatannya dengan perlindungan aturan yang ada di Indonesia.

Agar tercapainya pembangunan nasional yang menyeluruh dan terpadu perlu adanya peran serta masyarakat secara aktif termasuk pula pihak-pihak swasta dalam mendukung terlaksananya pembangunan, terutama pada sektor ekonomi, kesehatan, kesejahteraan . Pembangunan yang di maksud sebagaimana yang termaktub, dalam bunyi pasal Pasal 28 h UUD 1945 (hasil amandemen) yang bunyinya“ Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

Salah satu bentuk wujud di bidang kesehatan, yang berkaitan mengenai fungsi Rumah sakit tentang pelaksanaan hak dasar manusia oleh negara yang kesemuanya tertuang dalam pasal Undang-undang Republik Indonesia No. 44

⁷ Djumadi S.H ,*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT RajaGarfindo, 1992), hlm 45.

Tahun 2009 Tentang rumah sakit. Di dalam Pasal 4 “Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna”, penjelasannya mengenai tugas rumah sakit secara paripurna adalah pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Sedangkan di dalam pasal 5 di jelaskan mengenai fungsi rumah sakit dalam sub a “penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit” dan sub b “pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis”. Pentingnya rumah sakit bagi suatu negara tidak terlepas di dalam perwujudan negara kesejahteraan dalam hal ini mengenai kesehatan masyarakat.

Agar terlaksananya apa yang di amankan UUD 1945 (hasil amandemen) dan Undang-undang Republik Indonesia No 44 Tahun 2009 Tentang rumah sakit. Maka perlunya sumber daya manusia yang terampil dalam hal ini tenaga kerja, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat agar apa yang dicita-citakan dalam UUD 1945 (hasil amandemen) dan Undang-undang Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 sesuai dengan kenyataanya di masyarakat.

Untuk memberikan pelayanan seperti apa yang di amanatkan undang-undang maka rumah sakit memerlukan tenaga kerja yang trampil. Tenaga kerja rumah sakit terdiri dari tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan

tenaga non kesehatan, yang kesemuanya memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam menjalankan kegiatan ekonomi dan sosial di dalam rumah sakit. Dengan melaksanakan dwi fungsi rumah sakit yaitu ekonomi dan sosial maka di perlukanya tenaga kerja yang trampil di dalam rumah sakit, perlunya tenaga yang trampil berdampak pada pelayanan rumah sakit. layanan rumah sakit yang optimal diberikan oleh tenaga medis memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan semua pihak, tapi bisa juga sebaliknya tenaga medis dapat membuat malapetaka dalam memberikan pelayanan yang dapat merugikan pihak pasien, misalnya cacat, lumpuh atau bahkan meninggal dunia. Agar terciptanya tenaga kerja yang trampil, semua di mulai dari penerimaan pekerja dan perjanjian kerja, antara rumah sakit si pemberi kerja dengan tenaga medis si penerima kerja .

Didalam insitusi lembaga rumah sakit, orang-orang yang berkerja meliputi pekerja medis dan non medis, mengingat permasalahan yang ada dalam hubungan kerja di antara mereka maka untuk mengarahkan pada pokok permasalahan agar sesuai dengan yang di harapkan, maka pembahasannya pada perjanjian kerja medis dalam hal ini perawat. Berkaitan dengan perjanjian kerja antara perawat dengan rumah sakit, Aspek hukum apa saja di dalam perjanjian kerja R.S Islam Sultan Agung Semarang.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis tertarik untuk menulis hal tersebut dalam bentuk skripsi, dengan judul : **“TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN**

KERJA KARYAWAN DI R.S ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana perjanjian kerja antara perawat dengan rumah sakit menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Aspek hukum apa saja di dalam perjanjian kerja R.S Islam Sultan Agung Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses perjanjian kerja perawat di R.S Islam Sultan Agung Semarang menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?
2. Untuk mengetahuiAspek hukum apa saja yang ada di dalam perjanjian kerja R.S Islam Sultan Agung Semarang?