

Urgensi Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kesehatan Pada Klinik Pratama Majelis Tafsir Al-Qur'an Surakarta

Muhammad Najiib Al Fithri

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jln. dr. Antonius Soraya, Semarang, Indonesia.
CA: najiibal10@gmail.com

Sonhaji

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jln. dr. Antonius Soraya, Semarang, Indonesia.
e-mail; sonhaji@lecturer.undip.ac.id
Scopus ID : 57205020336, Orcid Id : 0000-0001-9295-7579, Sinta ID : 6677039

Solechan

Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
Jln. dr. Antonius Soraya, Semarang, Indonesia.
e-mail; solechan@lecturer.undip.ac.id
Scopus ID : 57205020336, Sinta ID : 6677039

Abstract: The purpose of this study is to raise the urgency of wage protection for health workers and to see how the fulfillment of their rights based on work agreements for health workers at the Pratama MTA Clinic Surakarta. The approach method used in this study is the normative juridical method, this approach method focuses on the normative approach or juridical rules such as laws and regulations and also their implementing regulations. In this approach, secondary data is more often used in the form of regulations relating to employment, work agreements, and wages and will use a little primary data obtained by means of interviews and surveys that will be used to review and analyze research results. The results of this research in legal writing describe the fulfillment of the rights of health workers at the MTA Surakarta Pratama Clinic based on their work agreement. Then it was also explained about the urgency of wage protection for health workers at the Pratama MTA Clinic Surakarta.

Keywords: labor rights; Wage Protection; Health workers.

Abstrak: Tujuan penelitian ini mengangkat tentang urgensi perlindungan pengupahan bagi tenaga kesehatan serta melihat bagaimana pemenuhan hak-haknya berdasarkan pada perjanjian kerja bagi tenaga kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, metode pendekatan ini memfokuskan pada pendekatan norma atau aturan yuridis seperti halnya peraturan perundang-undangan dan juga peraturan pelaksanaannya. Pada pendekatan ini lebih sering digunakan data sekunder yang berupa peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, dan juga pengupahan serta akan menggunakan sedikit data primer yang diperoleh dengan cara wawancara dan survey yang akan digunakan untuk meninjau dan menganalisis hasil penelitian. Hasil Penelitian dalam Penulisan Hukum ini menggambarkan mengenai pemenuhan hak-hak tenaga kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta berdasarkan ada perjanjian kerjanya. Kemudian dijelaskan juga tentang urgensi perlindungan pengupahan bagi tenaga kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta.

Kata Kunci : Hak tenaga kerja; Perlindungan Pengupahan; Tenaga Kesehatan.

A. Pendahuluan

Seseorang melakukan pekerjaan untuk dapat memperoleh penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk dapat memperoleh pekerjaan seseorang harus mengikatkan dirinya kepada pemberi kerja atau pengusaha dengan perjanjian kerja agar timbul sebuah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian di satu pihak buruh atau pekerja bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.¹

Hak paling umum atau hak yang paling mendasar bagi pekerja adalah hak atas upah, upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja bahkan dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja, Karena itulah pemerintah turut serta dalam menangani masalah pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Peraturan Perundang-undangan.² Perwujudan pendapatan atau penghasilan yang dinilai layak dilakukan pemerintah lewat penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Regulasi tentang pengupahan dapat ditetapkan dengan dasar kesepakatan antara perusahaan dengan Pekerja.³

Perjanjian kerja yang termuat didalamnya hak dan kewajiban bagi pekerja dan pemberikerja, hak-hak yang diterima oleh pekerja haruslah bersesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang ada, antara lain: i. hak memperoleh upah, ii. Hak memperoleh jaminan kesejahteraan sosial, iii. Hak memperoleh kesehatan dan keselamatan kerja, iv. Hak memperoleh waktu istirahat, v. hak memperoleh hari libur/ cuti. Selain hak-hak tersebut pekerja juga memiliki kewajiban untuk menaati peraturan perusahaan dan juga kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperjanjikan. Tenaga Kerja dirasa wajib untuk dilindungi oleh negara melalui pemerintah, bentuk perlindungan yang diberikan negara

¹ Abdul Khakim, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003", Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 25

² Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2 Issue.2, Juni 2019, hlm. 329

³ B. Siswanto Sastrohadwiryono, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional", Jakarta : Bumi Aksara, 2003, hlm. 15

melalui pemerintah adalah membuat peraturan yang melindungi dan mengikat Pekerja serta pengusaha, membina dan mengawasi segala proses hubungan industrial.⁴

Bagi tenaga kesehatan untuk dapat bekerja di suatu instansi kesehatan harus memiliki perjanjian kerja yang dibuat dengan instansi kesehatan yang bersangkutan. Sejak naiknya kasus *COVID-19* di Indonesia kesadaran dan kebutuhan atas kesehatan di masyarakat juga meningkat yang ditandai dengan meningkatnya jumlah kunjungan pasien di instansi-instansi kesehatan. Hal ini juga berpengaruh pada beban kerja bagi tenaga kesehatan. Ada atau tidak adanya *COVID-19* resiko kerja sebagai tenaga kesehatan tidak bisa dianggap remeh karena sebagai tenaga kesehatan bekerja selalu bersinggungan dengan pasien. Berdasarkan data yang terdapat di kementerian kesehatan RI jumlah tenaga kesehatan di Indonesia jumlahnya mencapai sekitar 1.244.162 orang,⁵ yang 70% lebih diantaranya merupakan tenaga kesehatan perempuan. dengan banyaknya tenaga kesehatan perempuan ketimbang laki-laki, maka hak-hak khusus pekerja/ buruh perempuan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan, baik oleh pemerintah maupun oleh perusahaan (pemberi kerja). Perempuan perlu mendapatkan perlindungan khusus, mengingat banyaknya kasus-kasus terhadap perempuan yang disebabkan karena kurangnya pengawasan terhadap penerapan hak-hak khusus pekerja/ buruh perempuan di perusahaan. Mengingat perempuan juga memiliki fisik yang lebih rentan dibandingkan dengan laki-laki.⁶

Klinik Pratama MTA Surakarta yang merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat 1 yang sejak adanya *COVID-19* jumlah kunjungan perharinya dapat naik hingga 150 pasien lebih perhari, yang hanya terdapat 26 tenaga kesehatan yang bekerja dengan bergantian shift. Dan juga sebagai Klinik Pratama yang berada dibawah yayasan sosial keagamaan yang operasionalnya juga mengedepankan nilai-nilai dan norma keagamaan dengan berdasarkan pada aturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang merupakan dasar seseorang dalam hal ini adalah tenaga kesehatan untuk bekerja yang didalamnya termuat hak dan kewajiban bagi kedua belah

⁴ Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*", Bandung, PT Refika Aditama, 2017, hlm. 106

⁵ http://bppsdmk.kemkes.go.id/info_sdmk/

⁶ Sonhaji, "*Tinjauan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*", Administrative Law & Governance Journal, Vlol. 2 Issue. 3, Agustus 2019, hlm. 456

pihak, hak-hak yang tercantumkan di perjanjian kerja bagi tenaga kesehatan haruslah bersesuaian dengan ketentuan yang berlaku dan juga harus setimpal atau sebanding dengan beban pekerjaannya sebagai tenaga kesehatan. Baik hak yang mendasar seperti hak untuk memperoleh upah dan sampai pada hak-hak khusus bagi perempuan.

Maka dari permasalahan diatas, penelitian ini membahas bagaimana Klinik Pratama MTA Surakarta memenuhi hak-hak bagi tenaga kerjanya berdasarkan pada perjanjian kerjanya dan juga mengenai perlindungan upah bagi tenaga kerjanya. Sehingga penelitian ini mengambil judul “Urgensi Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kesehatan Di Klinik Pratama MTA Surakarta”

B. Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif. Soerjono Soekanto menjelaskan penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁷ Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial.⁸ Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan yang mana data dikumpulkan tidak secara langsung dari sumbernya. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis normatif kualitatif, yang mana dalam metode ini data yang telah terkumpul akan dipilih dan disusun secara sistematis, kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menemukan kesimpulan akhir.

C. Pembahasan

1. Hak-hak tenaga kesehatan berdasarkan perjanjian kerja pada Klinik Pratama MTA Surakarta

Ketenagakerjaan di Kota Surakarta berdasarkan pada data dari Badan Pusat Statistik Kota Surakarta pada tahun 2020 di kota Surakarta terdapat 419.778 jiwa yang termasuk dalam usia kerja, dan yang sudah termasuk dalam angkatan kerja terdapat sejumlah 288.959 jiwa.⁹

⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, 2020, Mataram University Press hlm. 47

⁸ Suteki, “*Metodologi Penelitian Hukum*”, Rajawali Press, Depok, 2020, hlm. 215

⁹ <https://surakartakota.bps.go.id/>

Tabel 1.

Penduduk Usia 15 Tahun keatas menurut Kelompok Angkatan Kerja, Bukan Angkatan Kerja dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta Tahun 2020

Penduduk Usia Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Angkatan Kerja	160.547	128.412	288.959
Bukan Angkatan Kerja	41.737	89.082	130.819
Jumlah	202.284	217.494	419.778

Sumber: BPS, Sakernas 2020

Diketahuinya kedua data tersebut, jumlah penduduk usia kerja dan jumlah penduduk angkatan kerja, dengan kedua data tersebut dapat diketahui Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)nya, semakin tingginya TPAK menunjukkan tingginya pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia sebagai SDM dalam menjalankan produksi barang dan jasa suatu perekonomian.

419.778 penduduk yang termasuk usia kerja dan 288.959 penduduk yang merupakan angkatan kerja dapat diketahui bahwa TPAK di Kota Surakarta tahun 2020 sebesar 68,84%. Yang berarti dari 100 orang penduduk usia kerja terdapat sekitar 69 orang yang masuk dalam angkatan kerja. Namun pada kenyataannya di kota Surakarta dari penduduk angkatan kerja dengan jumlah 288.959 penduduk yang aktif dalam kegiatan perekonomian atau yang melakukan pekerjaan terdapat sejumlah 266.082 orang.

Tabel 2.

Penduduk Angkatan Kerja menurut Jenis Kegiatan dan Jenis Kelamin di Kota Surakarta Tahun 2020

Penduduk Usia Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Bekerja	148.479	117.603	266.082
Pengangguran Terbuka	12.068	10.809	22.877
Jumlah	160.547	128.412	288.959

Sumber: BPS, Sakernas 2020

Penduduk yang aktif bekerja sejumlah 266.082 penduduk, yang berdasarkan data dari kementerian kesehatan per tanggal 31 desember 2020 di Kota Surakarta terdapat 11.552 tenaga kesehatan yang terdiri dari 958 tenaga medis, 12 psikologi klinis, 4.242 perawat, 64 bidan, 951 tenaga farmasi, 44 tenaga kesehatan masyarakat, 53 tenaga kesehatan lingkungan, 114 tenaga gizi, 155 tenaga keterampilan fisik, 431 tenaga teknis medis, 569 tenaga teknik biomedika, dan 3.380 tenaga penunjang kesehatan.

a. Hak-hak bagi tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan

Hak-hak bagi tenaga kerja yang diatur didalam peraturan perundang-undangan anatar lain : Hak memperoleh upah ini diatur didalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Bahwa setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk dapat mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi: Upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Hak untuk menjamin kesejahteraan seorang pekerja diatur didalam Pasal 99 dan Pasal 100 Undang-undang No. 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. di dalam pasal-pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek / BPJS Ketenagakerjaan), selain itu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya pengusaha juga diwajibkan menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan.

Sebagaimana yang diatur didalam Pasal 86 dan Psal 87 Undang-undang No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Diselenggarakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan pekerja ditujukan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, selain daripada itu merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Pasal 79 Undang-undang Ciptakerja di dalamnya menerangkan bahwasannya pengusaha wajib memberikan waktu istirahat, dan cuti. Waktu istirahat yang diberikan paling sedikit setengah jam (30 menit) setelah bekerja selama 4 jam terus menerus. Dan juga istirahat 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. Cuti yang

wajib diberikan adalah cuti tahunan paling sedikit 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan terus menerus. Pelaksanaan dari cuti tahunan ini diatur berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Adapun hak memperoleh hari libur dalam Pasal 85 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja tidak berkewajiban bekerja pada hari libur resmi. Yang berarti pada hari libur resmi pekerja tidak berkewajiban untuk masuk kerja, selama tidak ada keadaan yang mendesak atau diatur dalam kesepakatan dan/atau perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.

b. Hak-hak yang diterima tenaga kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta berdasarkan perjanjian kerjanya

Di dalam perjanjian kerja di Klinik Pratama MTA Surakarta hak yang tercantumkan hanya memuat hak atas upah saja, didalam perjanjian kerjanya mengatur bahwa upah pekerja kontrak sebagai tenaga kesehatan dengan gaji pokok Rp.1.975.000 (Satu juta Sembilan ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dan Tunjangan Rp. 200.000 (Dua ratus ribu rupiah), yang berarti total upah tenaga kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta adalah Rp. 2.175.000,00 (Dua juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah). UMK (upah minimum kota)di kota Surakarta pada tahun 2021 ditetapkan sebesar sebesar Rp. 2.013.810,00. (Dua juta tiga belas ribu delapan ratus sepuluh rupiah). Sehingga disini besaran upah bagi tenaga kesehatan di klinik pratama mta surakarta sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hak-hak yang tidak tercantumkan namun terlaksana di Klinik Pratama MTA Surakarta adalah hak memperoleh waktu istirahat dan hak memperoleh cuti dan hari libur. Hak untuk memperoleh waktu istirahat Jam kerja yang berlaku di Klinik Pratama MTA dibagi menjadi 2 (dua) shift, shift pagi mulai jam 07.00 sampai dengan jam 14.00 dengan jam istirahat pada waktu dhuhur /atau pada jam 12.00 sampai jam 13.00, dan pada shift siang mulai jam 14.00 sampai dengan jam 21.00 dengan jam istirahat pada waktu maghrib yang lama istirahatnya sama dengan lama istirahat pada waktu siang yaitu 60 menit . Pemberian jam istirahat ini sesuai dengan ketentuan undang-undang yang mengatur tentang jam istirahat yang diberikan kepada pekerja adalah paling sedikit 30 menit setelah bekerja 4 jam berturut-turut.

Selain hak-hak diatas terdapat hak-hak lain yang diatur didalam peraturan perundang-undangan namun tidak tercantum didalam perjanjian kerjanya dan juga pelaksanaannya belum berjalan secara maksimal, yaitu hak memperoleh jaminan kesejahteraan sosial dan hak memperoleh perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Pelaksanaan dari hak jaminan kesejahteraan sosial bagi tenaga kesehatan adalah dengan mendaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan selain itu pengusaha berkewajiban untuk memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pekerjanya sesuai dengan kemampuan perusahaan,

Bahwasannya tenaga kesehatan dalam menjalankan profesinya berhak mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.¹⁰ Untuk memberikan kepastian hukum kepada tenaga kesehatan atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan juga perlindungan untuk memperoleh jaminan kesejahteraan sosial adalah salah satu upayanya dapat dilakukan dengan memberikan poin tambahan atau mencantumkan pada perjanjian kerja tenaga kesehatan mengenai bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan kesejahteraan sosial, karena perjanjian kerja merupakan dasar perlindungan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja.

2. Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta

Pada tahun 2021 di Kota Surakarta upah minimum yang berlaku penetapannya berlandaskan pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang mana penetapan upah minimumnya ditetapkan oleh pemerintah provinsi atau gubernur sebagai jarring pengaman berdasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 bulan) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Yang kemudian penetapan dari

¹⁰ Theresia Louize, Yosia Hetharie, "Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19", SASI Vol. 26 No. 2, April – Juni 2020

gubernur dijadikan sebagai dasar penetapan bagi upah minimum kabupaten atau kota dibawahnya. Pada tahun 2021 UMK Kota Surakarta sebesar Rp. 2.013.810,00.-

Demi mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang memberikan perlindungan bagi pekerja. Bentuk-bentuk perlindungan pengupahan yang diatur didalam peraturan perundang-undangan meliputi:

Bentuk perlindungan pengupahan yang paling dasar adalah diberlakukannya upah minimum, ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88 sampai dengan 92 Undang-undang ketenagakerjaan, yang sebagian isinya telah diubah dan juga beberapa dihapus dengan Undang-undang Ciptakerja. Menurut Pasal 1 angka 1 Permenaker No 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Penentuan upah minimum yang dijadikan jaring pengaman berarti para pekerja harus mendapatkan upah paling sedikit sama dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur, atau berarti pengusaha dilarang membayarkan upah lebih rendah dari upah minimum.

Pengaturan upah yang ditetapkan atas kesepakatan bersama antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku. Dalam hal upah yang disepakati lebih rendah daripada ketentuan peraturan perundang-undangan maka kesepakatan itu batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah menurut ketentuan yang berlaku.

Pemberlakuan waktu kerja mengatur mengenai lamanya kerja seorang pekerja, di dalam Pasal 77 Undang-undang Ketenagakerjaan yang ketentuannya diubah dengan Undang-undang Ciptakerja, di dalamnya menyebutkan bahwa waktu kerja yang dimaksud adalah : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Jika pengusaha ingin mempekerjakan waktu kerja lebih pada pekerjanya atau ingin memberlakukan kerja lembur harus terdapat kesepakatan dari pekerja dengan ketentuan

waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam (satu) minggu.

Berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Selain itu bagi pengusaha yang memberlakukan waktu kerja lembur berkewajiban untuk membayarkan upah kerja lembur, memberikan kesempatan untuk istirahat, serta memberikan makanan dan minimum apabila memberlakukan waktu kerja lembur melebihi 4 jam.

Upah pesangon yang diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tentang pemberian diatur di dalam Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pemberian upah pesangon tersebut ditujukan untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja hingga pekerja tersebut mendapatkan pekerjaan yang layak kemudian.

Perusahaan yang dinyatakan pailit maka upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja merupakan utang yang harus didahulukan pembayarannya, ketentuan ini diatur dalam Pasal 95 Undang-undang ketenagakerjaan, dari ketentuan ini dapat diambil kesimpulan bahwasannya hak pekerja disini dianggap penting.

Sehingga adanya perlindungan pengupahan yang mencakup: upah minimum, upah kerja lembur, upah pesangon, dan juga upah berupa utang, kesemua bentuk perlindungan upah tersebut ditujukan untuk menjamin penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk pekerja.

Klinik Pratama MTA Surakarta dalam sistem operasionalnya tidak hanya mengacu pada praturan perundang-undangan namun juga mengedepankan nilai-nilai keagamaan. Namun dalam penerapan di Klinik Pratama MTA Surakarta mengenai kerja lembur, yang

mana saat tenaga kesehatannya ditugaskan sebagai petugas P3K diluar jam kerja tidak dianggap sebagai kerja lembur namun hanya dianggap sebagai pengabdian terhadap masyarakat, sehingga disini terdapat kesejnganan dimana pekerja yang bekerja diluar jam kerjanya tidak memperoleh jaminan atas upah kerja lemburnya karena hanya dianggap sebagai pengabdian terhadap masyarakat.

D. Simpulan

Hak Tenaga kesehatan berdasarkan Perjanjian Kerja Pada Klinik Pratama MTA Surakarta belum sepenuhnya berjalan sebagaimana ketentuan Ketenagakerjaan nasional. Hak-hak yang sudah termuat dan terlaksana di dalam perjanjian kerja pada Klinik Pratama MTA Surakarta, antara lain: hak memperoleh upah, serta pengaturan mengenai penyelesaian masalah dan pemutusan hubungan kerja. Mengenai hak memperoleh waktu istirahat dan hak memperoleh waktu libur atau hari cuti meski tidak disebutkan secara langsung di dalam perjanjian kerja, para pekerja tetap menerima hak-hak tersebut secara baik.

Hak-hak yang diatur di dalam peraturan peundang-undangan namun belum termuat di dalam perjanjian kerja pada Klinik Pratama MTA Surakarta meliputi: Hak atas jaminan sosial, hak keselamatan dan kesehatan kerja. Unruk memberikan jaminan perlindungan kepada tenaga kesehatan atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan juga perlindungan untuk memperoleh jaminan kesejahteraan sosial adalah salah satu upayanya dapat dilakukan dengan memberikan poin tambahan atau mencantumkan pada perjanjian kerja tenaga kesehatan mengenai bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dan jaminan kesejahteraan sosial, karena perjanjian kerja merupakan dasar perlindungan hak dan kewajiban bagi tenaga kerja.

Bahwasannya urgensi perlindungan upah bagi tenaga kesehatan di Klinik Pratama MTA Surakarta tidak hanya mengacu pada sistem pengupahan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan seperti ketentuan upah minimum, tata cara pembayaran upah dan juga perlindungan pengupahan, namun juga berlandaskan pada nilai keagamaan. Meski begitu pengaturan mengenai tenaga kesehatan yang bertugas sebagai petugas P3K diluar jam kerja kantor tidak dianggap sebagai kerja lembur namun dianggap sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, sehingga tenaga kesehatan yang bertugas diluar jam kerja tersebut tidak mendapatkan jaminan atas upah kerja lembur.

E. Daftar Pustaka

- Azhar, Muhammad, *“Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan”*, 2015
- Gani Evy Savitri, *“Sistem Perlindungan Upah di Indonesia”*, Jurnal Tahkim, Vol. XI No.1, Juni 2015
- Harahap, Arifuddin Muda, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”*, Malang: Literasi Nusantara, 2020
- Husni, Lalu, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012
- Khakim, Abdul, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003”*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003
- Kusumohamidjojo, Budiono, *“Dasar-dasar Merancang Kontrak”*, Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2001
- Louize Theresia, Yosia Hetharie, *“Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19”*, SASI Vol. 26 No. 2, April – Juni 2020
- Muhaimin, *“Metode Penelitian Hukum”*, Mataram University Press, 2020
- Pratomo Setyohadi, *“Pembangunan Ketenagakerjaan dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Di Kota Surakarta)”*, Public Service and Governance Journal Vol 1, No 01, 2020
- Rahman, Hassanudin, *“Contract Drafting”*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional”*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Shaihah Fithriatus, *“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam hubungan kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM”*, UIR Law Review, Vol. 1 No.2, Oktober 2017
- Sonhaji, *“Tinajuan Yuridis Mengenai Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2 Issue. 3, Agustus 2019
- Subekti, R, Tjitrosoedibio, *“Kamus Hukum”*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1999.
- Subekti, R., *“Aneka Perjanjian”*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995
- Subekti, R., *“Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional”*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 1992
- Suhartoyo, *“Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 2 Issue.2, Juni 2019
- Suteki, *“Metodologi Penelitian Hukum”*, Depok: Rajawali Press, 2020.
- Wijayanti, Asri, *“Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan”*, Bandung: PT Refika Aditama, 2017