

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan meneliti tentang perlindungan hukum bagi para tenaga kesehatan yang ditinjau dari peraturan tentang tenaga kerja kesehatan pada umumnya dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Rumah sakit sebagai pemberi kerja tentu wajib memberi perlindungan terhadap tenaga kesehatan yang bekerja untuk rumah sakit tersebut.

Perlindungan hukum pada penelitian ini dikhususkan pada pelaksanaan perlindungan sosial, perlindungan ekonomi dan perlindungan teknis. Yang pertama adalah perlindungan sosial. Perlindungan sosial adalah perlindungan dalam kesehatan kerja para tenaga kerja. Perlindungan ini dapat berupa pemberian jaminan kesehatan bagi para tenaga kerjanya. Yang kedua, yakni perlindungan ekonomi. Perlindungan ekonomi diartikan sebagai jaminan upah kerja yang merupakan hak bagi tenaga kerja. Dan yang terakhir adalah perlindungan teknis, yakni perlindungan keselamatan kerja bagi para tenaga kerja. Dan peneliti juga akan meneliti mengenai hambatan dan kemudahan pelaksanaan perlindungan hukum tersebut.

Selain perlindungan hukum pada tenaga kesehatan, peneliti juga akan meneliti tentang hubungan kerja antara rumah sakit dan tenaga

kesehatannya. Hubungan kerja yang dimaksudkan mengenai status tenaga kerja itu sendiri.

Penelitian akan dilaksanakan di dua rumah sakit swasta yang berada di Pati, Jawa Tengah. Berikut adalah profil lokasi penelitian tersebut:

1. Profil lokasi penelitian

a) Rumah Sakit Budi Agung Juwana:

Alamat : Jalan Bajo No.7, Juwana, Pati.

Tipe Rumah Sakit : Tipe D

Badan Usaha : Yayasan Budi Agung

Beroperasi sejak : 2007

Website : rsbudiagung.com

b) Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati:

Alamat : Jalan P. Sudirman No. 9, Sukoharjo, Pati.

Tipe Rumah Sakit : Tipe C

Badan Usaha : PT Keluarga Sehat Sejahtera

Beroperasi sejak : 2006

Website : <http://www.ksh.co.id>

Subjek penelitian yang akan diteliti antara lain adalah direktur rumah sakit sebagai narasumber, dokter spesialis, dokter umum, dan perawat sebagai responden. Peneliti akan melakukan *deep interview* terhadap

mereka. Pertanyaan yang diberikan meliputi pelaksanaan perlindungan hukum, hambatan dan kemudahan dalam pelaksanaannya dan hubungan kerja antara rumah sakit dan tenaga kesehatannya. Berikut adalah hasil penelitian tersebut:

A. Perlindungan hukum tenaga kesehatan di rumah sakit sesuai peraturan tenaga kerja kesehatan pada umumnya dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.:

1. Pengertian perlindungan hukum

a. Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan atau pengayoman kepada masyarakat. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam kepastian hukum³⁸.

b. Setiono menerangkan bahwa perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman

³⁸ Satjipto Rahardjo, 1983, Permasalahan Hukum di Indonesia, Alumni, Bandung, hal 121

sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.³⁹

c. Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi⁴⁰. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Perlindungan hukum preventif, yakni perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
- 2) Perlindungan hukum represif, yakni perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁴¹

³⁹ Setiono, 2004, Rule Of Law (Supremasi Hukum), Magister Hukum Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Hal 3

⁴⁰ Muchsin, 2003, Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Para Investor di Indonesia, Magister Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, hal 14

⁴¹ Muchsin, Op Cit, hal 20,

d. Menurut Asyhadie Zaeni perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi

tiga macam:

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja,
2. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahaya yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.⁴²

Dalam pelaksanaannya, ketiga perlindungan tersebut diatur dalam perundang-undangan, baik dalam undang undang ketenagakerjaan maupun undang undang kesehatan.

Tabel 1

No	Perlindungan	UU KETENAGAKER- JAAN	UU KESEHATAN
1	Ekonomis	Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang	Pasal 57 Undang- Undang Nomor 36

⁴² Asyhadie Zaenie, op cit, hal 85

		Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	tahun 2014
2	Sosial	<p>Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;</p> <p>Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>Pasal 164 Undang-Undang No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;</p> <p>Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan:</p> <p>Pasal 50 dalam Undang-Undang Nomor 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran.</p>
3	Teknis	Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	Pasal 57 huruf d Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

Peraturan perundangan tersebut bertujuan untuk melindungi tenaga kesehatan. Sesuai dengan asas kewajaran dan keadilan peraturan tersebut disusun dengan tujuan agar rumah sakit tidak

sewenang-wenang dan memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kesehatannya. Perlindungan hukum diatas termasuk dalam perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Dalam hal ini pemerintah membuat peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja ataupun tenaga kesehatan.

Perlindungan hukum tersebut merupakan hak dari tenaga kesehatan. Menurut Prof DR Sudikno Mertokusumo, hak dan kewajiban itu timbul apabila terjadi hubungan hukum antara dua pihak yang didasarkan pada suatu kontrak atau perjanjian Maka tenaga kesehatan yang telah melakukan pekerjaanya, menimbulkan kewajiban bagi rumah sakit untuk melaksanakan perlindungan sebagai hak tenaga kesehatan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku,

Pelaksanaan dari ketiga jenis perlindungan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Perlindungan ekonomis, antara lain adalah jaminan upah, upah lembur, tunjangan hari raya, dll. Perlindungan ekonomis ini adalah sebagai hak tenaga kerja atas apa yang telah mereka lakukan.

Sebagaimana diatur dalam perundang-undangan, tenaga kerja berhak dalam memperoleh upah atas apa yang telah mereka pekerjakan.

- 2) Perlindungan sosial, antara lain adalah jaminan sosial, jaminan keehatan, dan jaminan hari tua. Perlindungan sosial terutama jaminan kesehatan ini sangatlah penting untuk didapatkan oleh para tenaga kerja di rumah sakit atau tenaga kesehatan. Hal ini disebabkan bahaya potensial yang ada di rumah sakit.
- 3) Perlindungan teknis, antara lain adalah manajemen K3, alat perlindungan diri, dan jaminan kesehatan kerja. Perlindungan teknis ini adalah salah satu upaya preventif atau pencegahan terhadap kecelakaan kerja. Banyaknya bahaya potensial yang ada di rumah sakit, tentu diperlukan upaya khusus agar tenaga kesehatan dapat terhindar dari hal yang tidak diinginkan. Salah satunya melalui upaya menyediakan alat perlindungan diri, edukasi tentang K3, dan memberikan jaminan kesehatan ataupun kecelakaan kerja.

B. Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kesehatan serta hubungan kerja antara tenaga kesehatan dengan rumah sakit sesuai peraturan

tenaga kerja kesehatan pada umumnya dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Pelaksanaan perlindungan hukum yang dimaksudkan adalah bentuk pelaksanaan hukum dalam hal perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. Dari hasil wawancara yang didapatkan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya. Peraturan perundang – undangan yang mengatur antara lain:

- 1) Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pasal 57 huruf b Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, mengatur bahwa tenaga kesehatan juga berhak untuk menerima imbalan jasa.
- 3) Pasal 50 ayat d Undang Undang Nomor 29 tahun 2004 tentang Praktik Kedokteran, mengatur bahwa dokter berhak menerima imbalan jasa.

Berdasarkan hasil wawancara, perlindungan ekonomis ini sudah diberikan oleh kedua rumah sakit yang menjadi responden. Di rumah sakit Budii Agung Juwana, Dr. Parlin Parluhutan, mengatakan bahwa Upah yang diterima sebagai dokter jaga IGD di Rumah Sakit Budi Agung Juwana sudah diatas upah minimum kabupaten Pati.

Pihak tenaga kesehatan lainnya, seperti perawat yang diwakili oleh Bapak Irul dan analysis laborat yang diwakili Ibu Nur Istiqomah juga mengatakan bahwa pendapatan mereka sudah diatas upah minimum kabupaten Pati. Suyati, perawat yang juga menjabat sebagai ketua Komite Keperawatan juga menambahkan jika ada pekerjaan yang melebihi batas waktu pekerjaan maka mereka mendapatkan upah lembur.

Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati juga telah memberikan hak yang sama terhadap para tenaga kesehatannya. Pendapatan yang diterima oleh tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit tersebut diatas upah minimum kabupaten Pati yang sebesar Rp 1.420.000,00. Menurut keterangan Dr. Ajeng yang sudah bekerja selama 6 tahun di Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati, mengatakan bahwa pendapatan yang diterima pada Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati sudah cukup bagus. Ibu Tri

yang bekerja sebagai perawat menceritakan bahwa para tenaga kesehatan juga mendapatkan bonus setiap 2 bulan sekali dan jasa pelayanan. Selain itu, para tenaga kesehatan di kedua rumah sakit ini juga mendapatkan tunjangan hari raya pada saat menjelang hari raya Idul Fitri.

Upaya perlindungan ekonomi yang telah diberikan oleh Rumah Sakit Budi Agung maupun Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati sudah cukup bagus. Hampir seluruh responden mengaku bahwa penghasilan mereka sudah cukup dan diatas upah minimum regional kota Pati. Dengan penghasilan yang baik, layanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan terhadap pasien juga pasti akan menjadi baik.

b. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Peraturan perundang – undangan yang mengatur antara lain:

1) Pasal 57 huruf c Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan mengatur bahwa tenaga kesehatan berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang sesuai

dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan, serta nilai-nilai agama.

2) Pasal 99 dan Pasal 100 undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial yang dimaksudkan dapat berupa jaminan kesehatan maupun jaminan untuk hari tua.

3) Keputusan Menteri Kesehatan No 1087 Tahun 2010 tentang Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjelaskan tentang pelayanan kesehatan kerja yakni:

- a. Melakukan pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala, dan pemeriksaan kesehatan, khusus bagi SDM rumah sakit;
- b. Memberikan pengobatan dan perawatan serta rehabilitasi bagi SDM rumah sakit yang menderita sakit;
- c. Meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental (rohani) dan kemampuan fisik SDM rumah sakit;
- d. Perlindungan spesifik dengan pemberian imunisasi pada SDM rumah sakit yang bekerja pada area/tempat kerja yang berisiko dan berbahaya;
- e. Melaksanakan kegiatan surveilans kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada narasumber dan responden di kedua rumah sakit jaminan sosial ini diberikan dalam bentuk BPJS Kesehatan maupun ketenagakerjaan. Dr Partomo selaku direktur Rumah Sakit Budi Agung Juwana menjelaskan bahwa jaminan sosial yang diberikan terhadap

tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit tersebut, yakni berupa BPJS kesehatan maupun ketenagakerjaan, gaji yang layak dan Tunjangan Hari Raya.

Begitu juga yang diterima oleh tenaga kesehatan Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati, menurut keterangan Bapak Dedi Aminudin, yang juga menjabat sebagai Koordinator Keselamatan dan Keamanan menyebutkan bahwa jaminan sosial yang diberikan adalah BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Selain itu, Rumah Sakit Budi Agung dan Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati juga sering melakukan medical check up untuk para tenaga kesehatannya,

Kedua rumah sakit ini juga sering memberikan medical check up terhadap tenaga kesehatannya. Medical check up ini bertujuan apabila tenaga kesehatan terjangkit virus ataupun penyakit dari lingkungan rumah sakit dapat segera ditanggulangi. Ibu Suyati, perawat dari Rumah Sakit Budi Agung Juwana menambahkan bahwa, para tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Budi Agung Juwana mendapatkan vaksinasi HBSAG+ setiap tahunnya.

Perlindungan sosial sangatlah penting untuk diterima oleh tenaga kesehatan. Mengingat banyaknya bahaya potensial

yang ada di rumah sakit. Perlindungan sosial yang telah dilakukan oleh Rumah Sakit Budi Agung dan Keluarga Sehat sudah cukup bagus, yakni dengan memberikan fasilitas BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, pengecekan kesehatan atau medical check up dan lain lain. Dengan adanya perlindungan sosial seperti ini, maka tenaga kesehatan yang mengalami kecelakaan kerja ataupun sakit akibat kerja akan menerima pelayanan kesehatan dari rumah sakit itu sendiri.

c. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Peraturan perundang – undangan yang mengatur antara lain:

1) Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

Setiap tenaga kerja 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.

2) Undang-Undang Nomor 29 tahun 2004 tentang Rumah Sakit Pasal 57 dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan Pasal 167 juga mengatur bahwa rumah sakit wajib memberikan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

3) Keputusan Menteri Kesehatan No 1087 Tahun 2010 tentang Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjelaskan tentang pelayanan keselamatan kerja yakni:

- a) Pembinaan dan pengawasan keselamatan/keamanan sarana, prasarana dan peralatan kesehatan di rumah sakit;
- b) Pembinaan dan pengawasan perlengkapan keselamatan kerja di rumah sakit;
- c) Pengelolaan, pemeliharaan dan sertifikasi sarana, prasarana dan peralatan rumah sakit;
- d) Pengadaan peralatan K3RS.

Bentuk perlindungan teknis ini berbentuk pemberian fasilitas yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari bahaya di rumah sakit, misal penularan penyakit berbahaya. Fasilitas tersebut berupa alat perlindungan diri, medical check up dan pengobatan gratis bila terjadi resiko kecelakaan yang tidak diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara, kedua rumah sakit sudah menjalankan kewajibannya untuk memberikan perlindungan ini, dalam bentuk menyediakan alat perlindungan diri, medical check up dan memberikan pengobatan/penanganan secara gratis apabila terjadi kecelakaan kerja yang menimpa para petugasnya.

Kedua rumah sakit juga memiliki SOP yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan pekerjaannya. SOP ini

dibentuk oleh manajemen rumah sakit. Rumah Sakit Budi Agung Juwana belum memiliki manajemen yang bergerak secara khusus dalam hal penyusunan dan pengawasan dalam keselamatan dan keamanan kerja rumah sakit atau K3RS. Menurut dokter Partomo, manajemen K3RS tersebut masih dalam tahap penyusunan seiring dengan akreditasi pada Rumah Sakit Budi Agung Juwana.

Sedangkan menurut dokter Angga Justiarachman yang menjabat sebagai sub komite kesehatan dan keselamatan kerja di Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati, pengawasan K3RS di Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati masih kurang. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya SDM yang berkompeten dibidang tersebut. Manajemen K3RS di rumah sakit sangatlah diperlukan. Dengan adanya manajemen tersebut, diharapkan dapat melakukan pengawasan dan memberikan edukasi kepada tenaga kesehatan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja di rumah sakit.

Selain itu, pihak tenaga kesehatan juga mempunyai kewajiban untuk menaati peraturan rumah sakit. Menurut keterangan Bapak Irul, yang bekerja di Rumah Sakit Budi Agung Juwana, dalam keadaan urgent kadang kadang

masih ada rekan rekan perawat yang tidak menggunakan APD. Hal tersebut tentu membahayakan tenaga kesehatan itu sendiri.

Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dari manajemen K3RS. Selain pengawasan, edukasi tentang bahaya potensial, tentang faktor faktor penyebab kecelakaan kerja, dan APD juga perlu dilakukan dengan rutin. Dan tenaga kesehatan baik dokter, perawat, tenaga laboratorium, serta tenaga kesehatan yang lain juga harus mematuhi peraturan rumah sakit terkait pencegahan kecelakaan kerja.

2. Bentuk hubungan kerja di Rumah Sakit Budi Agung dan Keluarga Sehat adalah sebagai berikut:

Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terjadinya hubungan kerja dikarenakan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Tentang isi dari perjanjian itu sendiri diatur pada Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tersebut juga harus memenuhi syarat sah perjanjian yang telah diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata yakni:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Adanya perjanjian kerja antara rumah sakit dengan tenaga kesehatannya timbul karena adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan tersebut berupa pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan tenaga kesehatan itu sendiri. Jenis pekerjaannya tidak bertentangan dengan ketertiban umum atau perundang-undangan yang berlaku. Rumah Sakit Budi Agung Juwana dan Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati bertindak sebagai pemberi kerja dan tenaga kesehatan sebagai tenaga kerja.

Bentuk pekerjaan dirumah sakit termasuk dalam pekerjaan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Dalam Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa bila perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan tentang berakhirnya perjanjian kerja, yakni:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian;
- c. adanya putusan pengadilan, penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁴³

Bentuk perjanjian kerja yang ada pada Rumah Sakit Budi Agung Juwana dan Keluarga Sehat Pati adalah perjanjian tertulis. Menurut keterangan dokter Partomo, selaku direktur Rumah Sakit Budi

⁴³ Hardijan Rusli, Op Cit,hal 96.

Agung Juwana, status kepegawaian pada rumah sakit tersebut rata rata adalah pegawai tetap, namun diberlakukan sistim kontrak bagi tenaga kesehatan yang masih baru. Setelah memasuki masa uji coba, maka tenaga kesehatan tersebut akan diangkat menjadi pegawai tetap. Hal tersebut juga sama dengan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati.

C. Hambatan dan kemudahan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tersebut:

Dalam melaksanakan segala sesuatu hal tentu akan mengalami atau menemukan hambatan serta kemudahan pelaksanaannya. Tanpa terkecuali dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kesehatan di rumah sakit. Berikut adalah beberapa hambatan dan kemudahan pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kesehatan berdasarkan hasil wawancara di Rumah Sakit Keluarga Sehat Pati dan Rumah Sakit Budi Agung Juwana.

Yang pertama adalah perlindungan ekonomis, yakni perlindungan dalam bentuk imbalan jasa atau upah. Dalam pelaksanaan perlindungan ekonomis yang diatur pada Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014 atau tidak ditemukan kendala atau hambatan apapun.

Sedangkan kemudahan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, bahwa dalam hal pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang pengupahan atau pemenuhan perlindungan ekonomi terhadap tenaga kesehatan tidak ada kendala apapun.

Yang kedua perlindungan sosial, berdasarkan hasil wawancara terhadap kedua rumah sakit, keduanya mengaku tidak ada hambatan ataupun kesulitan dalam pelaksanaan perlindungan sosial ini. Perlindungan sosial ini sendiri telah diatur pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 29 tahun 2004. Sedangkan kemudahannya dalam melaksanakan perlindungan sosial sebagaimana telah diatur pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 tahun 2014, Pasal 50 Undang-Undang Nomor 29 tahun 2004 perlindungan sosial rumah sakit terbantu dengan adanya program JKN yang berupa BPJS Kesehatan.

Yang terakhir adalah perlindungan teknis. Perlindungan teknis merupakan perlindungan dalam bentuk keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan ini diatur pada Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 57 huruf d Undang-Undang Nomor 36

tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara, kedua rumah sakit mengaku mengalami hambatan dalam melaksanakan perlindungan ini.

Direktur RS Budi Agung Juwana mengaku mengalami hambatan dalam hal keterbatasan biaya yang terkadang menyulitkan pihak rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan APD para tenaga kesehatan. Meskipun begitu jumlah APD yang ada di RS tersebut masih cukup dan tidak kurang. Sedangkan menurut keterangan dari RS Keluarga Sehat Pati, hambatan dalam menjalankan perlindungan teknis ini adalah kurangnya SDM yang berkompeten pada bidang K3, akibatnya adalah kurangnya pengawasan terhadap penerapan SOP yang telah mereka susun. Sedangkan Kemudahan menurut hasil wawancara, para tenaga kesehatan mengaku bahwa penggunaan APD merupakan keharusan agar tidak tertular penyakit dari pasien maupun virus yang ada di lingkungan rumah sakit. Tentu hal tersebut memudahkan pihak rumah sakit dalam hal menerapkan perlindungan teknis pada seluruh tenaga kesehatannya.