

PENGATURAN KERJA BAGI PEKERJA/BURUH DI RUMAH SAKIT

Oleh : *Prof. DR. Payaman Simanjuntak*

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan mempunyai karakteristik tersendiri yang memerlukan pengaturan sistem dan ketentuan kerja tertentu :

- (1) Pelayanan kesehatan harus dilakukan 24 jam satu hari, 7 hari dalam seminggu;
- (2) Pelayanan harus tersedia pada hari libur resmi;
- (3) Kebanyakan pekerja adalah perempuan.

Kondisi pelayanan kesehatan di Rumah Sakit seperti itu memerlukan pengaturan sistem kerja yang di satu pihak dapat menjamin kontinuitas pelayanan dan pihak lain menjamin perlindungan hak – hak dasar pekerja sesuai dengan pengaturan undang-undang. Pengaturan yang terbaru adalah Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ke tenaga kerja.

Sesuai dengan kondisi pelayanan seperti diuraikan di atas, Manajemen Rumah Sakit perlu memperhatikan tiga hal pokok yaitu :

- (1) Sistem kerja bergilir (shift);
- (2) Kerja lembur dan upah lembur; dan
- (3) Antar jemput pekerja perempuan pada malam hari.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut dirasakan lebih mudah mengatur kerja bergilir (shift) bila rumah sakit memilih pengaturan 5 hari kerja dalam seminggu dan 8 jam satu hari. Dengan demikian setiap orang akan mendapat giliran bekerja pada hari Sabtu dan hari Minggu, demikian juga dalam malam hari. Dengan pengaturan hari kerja demikian bekerja pada hari Sabtu dan Minggu tidak dianggap sebagai hari kerja lembur.

Pengaturan Waktu Kerja

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membuka dua pilihan pengaturan waktu kerja, yaitu :

- a. 6 hari kerja dalam satu Minggu, 7 jam satu hari dan 40 jam satu Minggu ; atau
- b. 5 hari kerja dalam satu Minggu, 8 jam satu hari, dan 40 jam satu Minggu (Pasal 11).

Pengaturan waktu kerja yang berbeda dari kesatuan diatas dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan tertentu seperti pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, pilot penerbangan jarak jauh, pekerja di kapal laut,

atau penebang hutan. Pekerja rumah sakit tidak termasuk dalam pengecualian.

Kondisi pekerja di rumah sakit menuntut pelayanan yang terus menerus 24 jam satu hari dalam satu minggu, termasuk dalam hari libur. Mengacu pada kondisi tersebut pengaturan kerja di lingkungan rumah sakit akan lebih mudah diatur bila mengikuti pola 5 hari kerja dalam satu minggu. Dengan pola ini, rumah sakit mudah mengatur sistem kerja bergilir menjadi 3 shift satu hari masing-masing 8 jam untuk satu giliran (shift).

Demikian juga dengan pola 5 hari kerja, semua pekerja dapat diatur untuk mendapat giliran bekerja pada hari Sabtu dan hari Minggu sebagai hari kerja biasa.

Kerja Lembur dan Upah Lembur

Kerja lembur dapat dilakukan dalam hal tertentu atas kebutuhan mendesak yang harus diselesaikan segera atau tidak dapat dihindari. Dengan kata lain tidak berlaku istilah kerja lembur otomatis.

Waktu kerja lembur maksimum 3 jam dalam sehari dan maksimum 14 jam dalam seminggu. Upah lembur jam pertama pada hari kerja biasa adalah 1,5 kali upah sejam dan untuk jam kedua dan jam berikutnya dua kali upah sejam.

Bagi rumah sakit yang mengikuti pola 6 hari kerja seminggu dan melakukan kerja lembur pada hari istirahat atau hari libur resmi, upah lembur diatur sebagai berikut :

- a. untuk setiap jam dalam 7 jam pertama sedikit-dikitnya dua kali upah sejam;
- b. untuk jam kedelapan, 3 kali upah sejam;
- c. untuk jam kesembilan, 4 kali upah sejam.

Bagi rumah sakit yang mengikuti pola 5 hari kerja dalam seminggu, dan melakukan kerja lembur pada hari istirahat atau hari libur resmi, maka upah lembur untuk 8 jam pertama dibayar dua kali upah sejam, untuk jam kesembilan tiga kali upah sejam, dan untuk jam kesepuluh dan seterusnya dibayar 4 kali upah sejam.

Upah sejam adalah $\frac{1}{173}$ dari upah sebulan

Waktu Istirahat dan Cuti

Setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut pekerja perlu beristirahat sekurang-kurangnya setengah jam. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Bagi rumah sakit yang mengikuti pola 6 hari kerja, hari ketujuh merupakan hari istirahat. Untuk rumah sakit yang mengikuti pola 5 hari kerja, hari keenam dan hari ketujuh adalah hari istirahat.

Setiap pekerja/BURUH berhak memperoleh cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam setahun.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 juga mendorong perusahaan tertentu memberi cuti panjang dua bulan bagi setiap pekerja/buruh yang telah bekerja 6 tahun secara terus menerus, yaitu satu bulan dalam tahun ketujuh dan satu bulan dalam bulan kedelapan. Pelaksanaan cuti tahunan ini masih akan diatur oleh Menteri.

Pekerja/buruh perempuan yang merasakan sakit pada masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid tersebut. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak menurut perhitungan dokter atau bidan dan 1,5 bulan setelah melahirkan anak. Demikian juga pekerja/buruh perempuan yang mengalami gugur kandung berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan.

Perlindungan Upah

Sistem pengupahan biasanya diatur menurut gaji pokok dan tunjangan-tunjangan sesuai dengan kebijakan rumah sakit atau sebagai hasil perundingan manajemen dengan pekerja/buruh.

Dalam rangka menjamin kelangsungan arus pendapatan pekerja upah tetap dibayar pada saat pekerja berhalangan bekerja karena hari istirahat, hari libur resmi, sakit, mengalami kecelakaan kerja, melakukan kegiatan sosial keluarga tertentu, menjalankan hak cuti, dan menjalankan kewajiban negara.

a. Pekerja yang sakit satu hari atau lebih dengan pembuktian surat dokter, tetap mendapat upah. Apabila pekerja sakit dalam waktu lama, pengusaha atau Rumah Sakit wajib memberikan upah/gaji dalam :

- 3 bulan pertama : 100% upah.
- 3 bulan kedua : 75% upah.
- 3 bulan ketiga : 50% upah.
- 3 bulan keempat : 25% upah.

b. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan menderita sakit, cacat sementara, cacat tetap sebagian atau cacat tetap total, sehingga tidak dapat bekerja dalam kurun waktu tertentu atau bahkan seumur hidup, menerima santunan jaminan kecelakaan kerja (Jamsostek) sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992.

c. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja yang minta izin tidak masuk bekerja selama :

- 3 hari karena pekerja menikah;
- 2 hari karena menikahkan anaknya;

- 2 hari karena mengkhitankan anaknya;
- 2 hari karena membaptiskan anaknya;
- 2 hari pada waktu isterinya melahirkan atau mengalami gugur kandungan;
- 2 hari pada waktu anggota keluarga meninggal dunia.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa rumah sakit masih melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pelaksanaan pemborongan kerja (out sourcing). Ketentuan mengenai hal ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Tahun 1993 dan baru-baru ini dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Ketentuan mengenai PKWT dalam UU. No. 13 Tahun 2003 pada dasarnya sama dengan Permen No. Per-02 Tahun 1993. PKWT dapat dibuat hanya untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu paling lama 3 tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; dan atau

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Ditegaskan bahwa PKWT tidak dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat dibuat hanya untuk maksimum dua tahun dan dapat diperpanjang hanya satu kali untuk waktu maksimum satu tahun.

Untuk mengantisipasi hambatan atau penundaan pelaksanaan kegiatan di lapangan, ketentuan Undang-undang juga membuka peluang untuk memperbaharui PKWT hanya satu kali, setelah tenggang waktu lebih dari 30 hari. Masa waktu perpanjangan PKWT ini dibolehkan hanya untuk paling lama dua tahun.

Dengan demikian, ketentuan PKWT pada dasarnya cukup jelas. Sangat kecil ruang untuk berbeda penafsiran. Namun masih banyak terjadi pelanggaran. Yang perlu diperhatikan adalah mengintensifkan penegakan hukum.

Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa satu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang berbentuk badan hukum melalui :

- a. perpanjangan pemborongan pekerjaan, dan atau
- b. perjanjian penyediaan jasa.

Pasal 65 ayat (2) menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi.

Pasal ini memang dapat menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda, antara lain mengenai apa yang dimaksud dengan kegiatan utama, kegiatan pokok, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan produksi, atau *core business*. Misalnya dalam pabrik mobil, semua bagian-bagian mobil itu seperti mesin, stir, jok, dan ban mobil, merupakan bagian utama dari mobil. Mobil tidak akan pernah berfungsi tanpa stir atau ban mobil. Apakah komponen-komponen tersebut harus diproduksi sendiri? Jawabnya tidak perlu. Setiap komponen itu dapat diproduksi oleh beberapa perusahaan lain yang berbeda dengan atau tanpa kontrak atau perjanjian kerja.

Pasal 66 UU. No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa satu perusahaan dapat

menggunakan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, atau yang bukan kegiatan pokok. Dalam penjelasan pasal ini diberi contoh seperti pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan (*catering*) tenaga pengamanan (*security*), dan penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Dapat dipahami bahwa sesuai dengan definisi PKWT di Pasal 59, kegiatan dimaksud termasuk kegiatan tetap, kecuali bila setelah 3 tahun atau maksimum 5 tahun misalnya, kegiatan kebersihan dan penyediaan makan dan fungsi pengamanan akan dibebankan kepada atau menjadi tanggungjawab seluruh pekerja/buruh secara bersama-sama.

Pasal 66 ayat (2) butir b, menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh memberlakukan PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat tetap, tentunya termasuk untuk contoh di atas (*cleaning service, dll*). Juga dikemukakan bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari perlindungan dan syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan.

Bila ketentuan tersebut memang dipenuhi, sebenarnya tidak ada lagi insentif bagi perusahaan pemberi pekerjaan untuk

mensubkontrakkan sebagian pekerjaan tetap tersebut kepada perusahaan lain.

Dengan sub kontrak, perusahaan pemberi pekerjaan akan menanggung beban yang lebih besar, karena perusahaan penyedia jasa pekerjaan juga harus memperoleh imbal jasa.***

Prof. DR. Payaman Simanjuntak, APU

Jabatan : pernah menjabat sebagai Kasubdit. Informasi Pasar, Direktur Binagram, Staf Ahli Menaker bidang Kerjasama Internasional, Dirjen Binawas dan Staf Ahli Menaker bidang SDM, terakhir (sampai sekarang) menjabat sebagai Asisten Ahli Menakertrans disamping sebagai tugas utama sebagai Peneliti.