

AKIBAT HUKUM TERHADAP PENERAPAN ASAS ITIKAD BAIK DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA ANTARA RUMAH SAKIT DAN TENAGA KESEHATAN

Dinni Indrayuni¹⁾, Suhendro¹⁾, dan Yetti¹⁾

¹⁾Pascasarjana Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia
Email: dinniindrayuni80@gmail.com



***Abstract:** The model for compiling a salary structure that utilizes health workers with work agreements can be used as a reference. The type of research used in this research is normative legal research, namely legal research to find the rule of law, harmonize legal principles, as well as legal doctrines in order to answer the legal issues faced. The result of the discussion in the study is the application of the principle of good faith in the collective work agreement between the hospital and health workers that the hospital is obliged to notify and explain the contents of the agreement and not the agreement that has been prepared to be signed. All material facts must be notified and explained to medical personnel or health workers to avoid the consequences of future losses that will be received. Good faith at the pre-contract stage is an obligation to notify or explain and examine material facts for the parties relating to the subject being negotiated.*

***Keywords:** Good Faith, Collective Labor Agreement, Medical Personnel*

Abstrak: Model penyusunan struktur gaji yang mendayagunakan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja dapat dijadikan acuan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative legal research), yakni penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, menyelaraskan prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hasil pembahasan dalam penelitian adalah penerapan asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama antara rumah sakit dan tenaga kesehatan bahwa Rumah Sakit wajib memberitahukan dan menjelaskan isi perjanjian dan bukanperjanjian yang telah dipersiapkan untuk ditanda tangani. Seluruh fakta material harus diberitahukan dan dijelaskan kepada tenaga medis ataupun tenaga kesehatan untuk menghindari akibat kerugian dikemudian hari yang akan diterimanya. Itikad baik pada tahap pra kontrak merupakan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan.

Kata Kunci: Itikad Baik, Perjanjian Kerja Bersama, Tenaga Medis

Pendahuluan

Pelayanan kesehatan merupakan segala usaha yang dilakukan dan diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu sarana pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok ataupun masyarakat berdasarkan perlindungan hukum kesehatan yang mengatur hal tersebut. Rumah sakit merupakan sarana dan sumber pelayanan kesehatan yang diharapkan mampu memberikan pelayanan dengan mengutamakan pasien dan memberikan informasi kesehatan yang tepat bagi pasien atau pengguna jasa layanan kesehatan sesuai dengan hak asasi yang diterima oleh pasien.

Tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter umum, dokter gigi, perawat dan bidan, selain itu juga ada beberapa tenaga kerja non medis yang bergabung didalamnya guna membantu kelancaran berjalannya pelayanan kesehatan Rumah Sakit tersebut. Setiap tenaga kerja, baik itu pekerja biasa maupun tenaga medis ataupun tenaga kesehatan mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja tersebut. Salah satu bentuk perlindungan atas kepastian hukum terhadap tenaga kerja tersebut adalah pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Setiap tenaga medis atau tenaga kesehatan yang direkrut untuk membantu berjalannya pelayanan di Rumah Sakit ini adalah tenaga kontrak yang bekerja dengan suatu perjanjian kerja bersama berdasarkan kontrak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak baik itu tenaga kesehatan itu sendiri maupun pihak Rumah Sakit dalam hal ini penyedia fasilitas sarana kesehatan yang dipimpin langsung oleh direktur Rumah Sakit.

Perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati berdasarkan kontrak kerja tertulis memuat beberapa hal yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam melakukan pelayanan difasilitas kesehatan di Rumah Sakit. Berdasarkan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati akan menjadi suatu acuan kedepannya apabila suatu saat terjadi permasalahan atau perselisihan yang timbul sehingga mengakibatkan kerugian bagi salah satu di antaranya atau pun keduanya yang membuat perjanjian tersebut maka akan diselesaikan secara mufakat, namun apabila permasalahan tidak bisa diselesaikan maka timbul permasalahan hukum diantara keduanya. Perjanjian Kerja Bersama terhadap tenaga medis ataupun tenaga kesehatan harus berdasarkan dengan ketentuan – ketentuan Undang - Undang yang berlaku di Indonesia, agar tidak terjadi penyimpangan sehingga berakibat merugikan kedua belah pihak.

Tenaga kesehatan ataupun tenaga medis dengan perjanjian kerja merupakan pendayagunaan tenaga kesehatan oleh sarana kesehatan dengan perjanjian kerja dalam waktu tertentu namun kedudukannya bukan sebagai PNS maupun pegawai tidak tetap. Oleh karena itu pengaturan hak dan kewajiban mengacu pada peraturan perundang – undangan dibidang ketenagakerjaan termasuk penetapan struktur gaji dan upah. Model penyusunan struktur gaji yang mendayagunakan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja dapat dijadikan acuan.

Menyadari akan pentingnya tenaga kesehatan ataupun tenaga medis dalam proses penyelenggaraan kesehatan di Rumah sakit ini maka saya akan meneliti tentang penerapan itikad baik perjanjian kerja bersama yang dibuat berdasarkan kontrak kerja tertulis.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut: Bagaimana penerapan asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama antara rumah sakit dan tenaga kesehatan ?

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative legal research), yakni penelitian hukum untuk menemukan aturan hukum, menyelaraskan prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

Hasil dan Pembahasan

Perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kontrak kerja tertulis ini harus sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku di Indonesia. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja antara tenaga kesehatan dengan pimpinan sarana kesehatan secara tertulis dalam waktu tertentu yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pemberi kerja yang merupakan pejabat atau yang berwenang untuk mengangkat dan memberhentikan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak pemberi kerja dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdata, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Tenaga kesehatan yang direkrut dalam perjanjian kerja wajib memiliki Surat Izin Praktik/ Surat Izin Kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kesehatan /tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja tenaga kesehatan dengan pimpinan sarana pelayanan kesehatan yang mana dapat kita lihat pada Pasal 1 angka 15 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Pasal 1 angka 14 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003. Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat tersebut artinya mereka telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban masing-masing, jika tidak menjalankan kewajibannya maka kedua belah pihak harus bertanggung jawab.

Adanya perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat

diperolehnya hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya penyedia sarana juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja bersama.

Rumah Sakit yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar yang diselenggarakan oleh pemerintah memiliki tenaga medis dan non medis yang bekerja sebagai tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja, namun perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak sering menimbulkan sesuatu yang tidak sesuai antara hak dan kewajiban dengan apa yang diharapkan oleh salah satu pihak yang merasa bahwa perjanjian yang dibuat hanya menguntungkan satu pihak lain, sementara itu juga hal ini telah berlangsung dalam kurun waktu yang lama, maka dari itu penulis ingin lebih lanjut meneliti permasalahan apa yang sebenarnya terjadi sehingga perjanjian yang sudah disepakati bersama bisa menimbulkan wanprestasi atau perjanjian yang tidak ditepati, seperti hal pembayaran upah/imbalan jasa yang didapat tidak sesuai dengan isi perjanjian tertulis, serta pembayaran yang dilakukan melewati waktu dan tanggal pembayaran dan juga jam kerja yang tidak sesuai.

Perlindungan hukum 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 pekerjaannya, menimbulkan kewajiban bagi Rumah sakit untuk melaksanakan perlindungan sebagai hak tenaga kesehatan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana diketahui untuk sahnya perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dalam Pasal 1320 K.U.H. Perdata yaitu :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya,
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan,
- c. Suatu hal tertentu, d. Suatu sebab yang halal.

Disamping harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, isi Perjanjian kerja bersama juga harus mengandung azas itikad baik. Ketentuan tentang itikad baik terdapat dalam ketentuan Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata yang mengatakan bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Walaupun itikad baik menjadi asas penting dalam hukum kontrak dan diterima dalam berbagai sistem hukum, tetapi hingga kini doktrin itikad baik masih merupakan sesuatu yang kontroversial. Perdebatan utama yang timbul disini adalah berkaitan dengan definisi itikad baik itu. Dengan perkataan lain, perdebatan ini berkaitan dengan apa sebenarnya yang dimaksud dengan itikad baik itu. Sehingga timbul pengertian itikad baik yang berbeda baik dalam prespektif waktu, tempat atau orangnya.

Selain tidak ada makna tunggal itikad baik, dalam praktek timbul pula permasalahan mengenai tolok ukur dan fungsi itikad baik tersebut. Akibatnya makna dan tolok ukur serta fungsi itikad baik lebih banyak disandarkan pada sikap dan pandangan hakim yang ditentukan secara kasus per kasus. Azas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 Ayat (3) K.U.H. Perdata tersebut menghendaki bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik, hal ini menimbulkan kesan bahwa azas itikad baik hanya terletak dalam fase realisasi kontrak saja, sedang dalam fase lainnya tidak ada azas itikad baik. Kiranya kesan yang demikian itu perlu diluruskan. Dalam setiap fase kontrak harus ada itikad baik karena ia merupakan sesuatu yang esensi dalam kontrak

Itikad baik pada fase pra kontrak ini dikenal sebagai itikad baik subjektif, yang berarti itikad baik mengarah pada makna kejujuran, sedangkan itikad baik pada fase pelaksanaan kontrak dikenal sebagai itikad baik objektif, yang berarti itikad baik dimaknai sebagai kepatutan dan kepatutan atau keadilan

Standar itikad baik pelaksanaan kontrak adalah standar objektif. Dengan standar ini, perilaku para pihak dalam melaksanakan kontrak dan penilaian terhadap isi kontrak harus didasarkan pada prinsip kepatutan dan kepatutan. Dengan demikian itikad baik bukan

hanya merupakan tuntutan yang harus ada pada fase pelaksanaan perjanjian, tetapi juga harus ada pada fase prakontrak atau pada saat pembuatan Perjanjian kerja bersama sehingga kesepakatan antara tenaga medis ataupun tenaga kesehatan dan Rumah Sakit yang dituangkan dalam isi perjanjian kerja bersama mengandung itikad baik.

Dalam suatu perjanjian dipengaruhi oleh suatu hal yang menghalanginya untuk melakukan penilaian (judgment) yang bebas dari pihak lainnya, sehingga ia tidak dapat mengambil putusan yang independen.

Penekanan tersebut dapat dilakukan karena salah satu pihak memiliki kedudukan khusus (misalnya kedudukan lebih dominan). Pihak yang memiliki kedudukan khusus itu mengambil keuntungan secara tidak pantas dari pihak lainnya yang lebih lemah. Hal tersebut dilakukan tanpa adanya paksaan atau tipuan ketidakseimbangan hubungan dalam proses terjadinya suatu kontrak.

Penyalahgunaan keadaan (misbruik van omstandigheden) inilah yang merupakan itikad tidak baik bagi rumah sakit dalam fase pra kontrak pembuatan Perjanjian Kerja Bersama karena rumah sakit menentukan kehendaknya secara sepihak dalam menentukan isi perjanjian kerja bersama, isi perjanjian itu sendiri sudah dipersiapkan dalam suatu perjanjian kerja bersama, sehingga bagi tenaga medis atau tenaga kesehatan terkadang hanya ada pilihan menerima atau menolak. Perjanjian yang demikian menghasilkan suatu perjanjian yang tidak patut atau merugikan pihak tenaga medis atau tenaga kesehatan. Menghadapi kenyataan yang demikian, maka asas itikad baik menjadi sangat penting dalam menentukan isi perjanjian kerja bersama, artinya itikad baik menjadi unsur penting yang harus ada dan menyatu dalam isi perjanjian, agar isi perjanjian kerja bersama mengandung kepatutan.

Seperti yang telah diuraikan di atas bahwa itikad baik dalam perjanjian kerja bersama harus sudah ada sejak fase pra kontrak dimana para pihak melakukan perundingan dan negosiasi. Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun kontrak harus berperilaku dengan itikad baik. Negosiasi dan penyusunan kontrak tidak boleh dilakukan dengan itikad buruk. Ini menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra kontrak.

Rumah Sakit wajib memberitahukan dan menjelaskan isi perjanjian dan bukan perjanjian yang telah dipersiapkan untuk ditanda tangani. Seluruh fakta material harus diberitahukan dan dijelaskan kepada tenaga medis ataupun tenaga kesehatan untuk menghindari akibat kerugian dikemudian hari yang akan diterimanya. Itikad baik pada tahap pra kontrak merupakan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan. Proses negosiasi perjanjian kerja bersama menggunakan asas kecermatan dalam menyusun perjanjian, yaitu adanya kecermatan tenaga medis ataupun tenaga kesehatan untuk meneliti dan memeriksa fakta-fakta material yang berkaitan dengan perjanjian kerja bersama apakah isi perjanjian kerja bersama tersebut mengandung itikad baik atau tidak.

Itikad baik berguna dalam mempertahankan hak-hak perdatanya, karena itikad baik dapat memberikan penyelesaian atas pertikaian yang mungkin akan terjadi baik dari pihak Rumah Sakit ataupun Tenaga medis atau tenaga kesehatan. Artinya, itikad baik menjadi sarana atau jembatan antara hak perdata di satu pihak sebagai dogmatis yuridis, di lain pihak hak perdata sebagai sarana keadilan untuk penyelesaian sengketa dalam masyarakat. Itikad baik dalam fase pelaksanaan perjanjian disini baik Rumah Sakit maupun harus melaksanakan perjanjian berdasarkan itikad baik. Melaksanakan perjanjian dengan itikad baik berarti perjanjian harus dilaksanakan sesuai kepatutan dan keadilan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mempunyai peranan penting dalam memberikan solusi atau

alternatif pemecahan masalah perselisihan yang timbul sebagai akibat tidak adanya itikad baik dalam perjanjian kerja bersama, karena fungsi pemerintah adalah sebagai pengayom, pembina dan pengawas. Kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah :

1. Melakukan pengawasan terhadap perjanjian kerja bersama melalui kegiatan Deteksi Dini di Rumah Sakit dengan memeriksa sarana yang ada, apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau belum.
2. Melakukan pendataan, pencermatan, pencatatan dan verifikasi perjanjian kerja bersama di Rumah Sakit dan memberikan saran dan anjuran perbaikan isi perjanjian kerja bersama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menerima pengaduan perselisihan yang akan dimediasi oleh pegawai mediator dan ditindaklanjuti dengan memberikan saran maupun anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk solusi penyelesaian sengketa.
4. Melakukan sosialisasi pembuatan perjanjian kerja bersama di Rumah Sakit dengan tujuan menciptakan iklim kondusif sehingga hubungan Rumah Sakit dan Tenaga medis ataupun Tenaga Kesehatan menjadi dinamis, harmonis dan berkeadilan dapat terwujud.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam melakukan pelayanan kesehatan tersebut Rumah Sakit memiliki tenaga medis ataupun tenaga kesehatan yang berkompentensi dibidangnya yang bekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Namun perjanjian kerja bersama ini sering menimbulkan sesuatu yang tidak sesuai antara hak dan kewajiban dengan apa yang diharapkan oleh salah satu pihak yang merasa bahwa perjanjian yang dibuat hanya menguntungkan satu pihak lain.

Simpulan

Dari penjelasan diatas bahwa penerapan asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama antara rumah sakit dan tenaga kesehatan bahwa Rumah Sakit wajib memberitahukan dan menjelaskan isi perjanjian dan bukan perjanjian yang telah dipersiapkan untuk ditanda tangani. Seluruh fakta material harus diberitahukan dan dijelaskan kepada tenaga medis ataupun tenaga kesehatan untuk menghindari akibat kerugian dikemudian hari yang akan diterimanya. Itikad baik pada tahap pra kontrak merupakan kewajiban untuk memberitahukan atau menjelaskan dan meneliti fakta material bagi para pihak yang berkaitan dengan pokok yang dinegosiasikan. Proses negosiasi perjanjian kerja bersama menggunakan asas kecermatan dalam menyusun perjanjian, yaitu adanya kecermatan tenaga medis ataupun tenaga kesehatan untuk meneliti dan memeriksa fakta-fakta material yang berkaitan dengan perjanjian kerja bersama apakah isi perjanjian kerja bersama tersebut mengandung itikad baik atau tidak.

Daftar Pustaka

- [1] Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2007.
- [2] Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [3] Ridwan Khairandy, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Cetakan Kedua (Jakarta: Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, 2004)

- [4] Ridwan Khairandy, Kebebasan Berkontrak dan Facta Sunt Servanda Versus Itikad Baik: Sikap yang Harus Diambil Pengadilan (Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Islam Indonesia, 2011)
- [5] Subekti, Hukum Perjanjian (Jakarta:Intermasa,2002)
- [6] Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta:Pustaka Pelajar 2007.