

---

## ITIKAD BAIK HUBUNGAN HUKUM PERJANJIAN KERJASAMA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT PEMERINTAH

Dinni Indrayuni<sup>1</sup>, Suhendro<sup>2</sup>, Yetti<sup>3</sup>  
Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru  
e-mail: dinniindrayuni80@gmail.com

**Abstract:** *Health workers or medical workers with work agreements are the utilization of health workers by health facilities with work agreements for a certain time but their position is not as civil servants or non-permanent employees. Therefore, the regulation of rights and obligations refers to the laws and regulations in the field of manpower, including the determination of the salary and wage structure. The type of research used in this research is normative legal research. The results of the discussion in the study are the principle of good faith in the collective work agreement between hospitals and health workers. 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. The process of negotiating collective bargaining agreements uses the principle of accuracy in drafting agreements, namely the carefulness of medical or health workers to research and examine material facts relating to collective labor agreements whether the contents of the collective labor agreement contain good faith or not.*

**Keywords:** *Good Faith, collective work agreement, medical personnel*

**Abstrak:** 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 di bidang ketenagakerjaan termasuk penetapan struktur gaji dan upah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Hasil pembahasan dalam penelitian adalah asas itikad baik dalam perjanjian kerja bersama antara rumah sakit dan tenaga kesehatan. Seluruh fakta material harus diberitahukan dan dijelaskan kepada tenaga medis ataupun tenaga kesehatan untuk menghindari akibat kerugian dikemudian hari yang akan diterimanya. 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.

**Kata kunci:** Itikad Baik, perjanjian kerja bersama, tenaga medis

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan pasal 34 ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dimana negara berperanserta dalam penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan yang layak, begitu juga dengan penegasan di Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dimana pemerintah daerah berupaya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal untuk kesejahteraan masyarakat. 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 meningkatkan pelayanan dengan mengutamakan ekspektasi dari masyarakat dan memberikan informasi layanan prima kesehatan yang tepat bagi pengguna jasa layanan kesehatan sesuai dengan hak asasi yang diterima oleh pasien.

Upaya peningkatan kesejahteraan berbasis kesehatan adalah melalui tenaga kesehatan. Sesuai dengan pasal 5 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana 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 implementasi dari 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. Berdasarkan pasal 11 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan Jo. Pasal 12 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit bahwa tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter umum, dokter gigi, perawat dan bidan, selain itu juga ada beberapa tenaga kerja kesehatan dan non medis yang bergabung didalamnya guna membantu kelancaran berjalannya pelayanan kesehatan Rumah Sakit tersebut

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.

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 mendasarkan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja dapat dijadikan acuan. Praktik tenaga kesehatan dilaksanakan dengan kesepakatan hubungan antara tenaga kesehatan dengan rumah sakit atau penerima pelayanan kesehatan dalam bentuk upaya maksimal suatu perjanjian kerjasama tenaga kesehatan dengan pihak rumah sakit.

Beberapa tahun yang lalu kita dikejutkan akan berita meninggalnya tenaga medis di RSUD Cendrawasih, Dobo kabupaten Kepulauan Aru, provinsi Maluku dimana seorang dokter meninggal karena radang otak dan paru-paru basah dimana ditempat kerjanya peralatan medis kurang memadai. Tidak hanya itu seorang dokter muda asal Kota Langsa, Aceh juga meninggal karena mengalami demam dan dehidrasi. Begitu juga dialami oleh seorang dokter yang meninggal karena setelah melakukan tugas jaga menggantikan rekannya pada saat hari besar. Menyadari akan pentingnya proses penyelenggaraan regulasi tenaga kesehatan ataupun tenaga medis dalam perjanjian Kerjasama tenaga kesehatan di Rumah sakit ini maka saya akan meneliti tentang penerapan adanya hubungan perjanjian kerja bersama yang dibuat berdasarkan kontrak kerja tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Perjanjian kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang memang sudah dijamin oleh undang-undang, semestinya para tenaga kesehatan harus mendapatkan perlindungan hukum guna memperoleh hak-hak tersebut, begitupun dengan penyedia sarana harus sama-sama memperoleh haknya sesuai dengan perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, untuk itu lah penulis merumuskan dan memberikan solusi

terhadap permasalahannya sebagai berikut: Bagaimanakah itikad baik dari Perjanjian Kerjasama Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pemerintah dan Adakah Hubungan Hukum antara Tenaga Kesehatan dan Rumah Sakit Pemerintah. Penulis sangat berharap apa yang nantinya diutarakan di pembahasan secara deskripsi dapat memberikan solusi yang terbaik bagi tenaga kesehatan atas perjanjian Kerjasama di Rumah Sakit.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative legal research), yakni penelitian hukum kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada untuk menemukan aturan hukum, menyelaraskan prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Objek dari penelitian ini adalah kajian perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, disamping itu juga berbagai referensi mulai dari berbagai jurnal, buku-buku serta informasi yang didapat melalui media online yang mempunyai relevansi terhadap permasalahan yang akan dibahas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Itikad baik dalam perjanjian kerja bersama harus sudah ada sejak fase prakontrak dimana para pihak melakukan perundingan dan negosiasi. Salah satu bentuk kewajiban para pihak dalam bernegosiasi dan menyusun kontrak harus berperilaku dengan itikad baik. Itikad baik mengandung adanya unsur dari kejujuran dalam arti bahwa adanya suatu perbuatan yang dilaksanakan dengan menganut kaedah kesusilaan dan kepatutan yang mana tidak merugikan pihak lain.

Prof. Ismijati Jeni bahwa Itikad baik merupakan asas hukum dimana diartikan sebagai kejujuran seperti yang

termuat di pasal 1338 KUHP dimana kejujuran tidak hanya terletak pada jiwa manusia melainkan terletak pada kedua belah pihak yang mengikat perjanjian secara dinamis. Jadi itikad baik ini mempunyai korelasi agar terjadi keseimbangan dari berbagai kepentingan yang ada di masyarakat.

M.L.Wry, menurut beliau bahwa Itikad baik tersebut mengandung arti perbuatan tanpa didasarkan tipu daya, muslihat, dan tidak mengganggu pihak lain dan tidak juga melihat kepentingan pribadi saja.

### **Teori Perjanjian**

Menurut Rutten bahwa perjanjian terjadi karena adanya perbuatan sesuai dengan formalitas dari aturan hukum yang tergantung dari kesepakatan kedua pihak atau lebih untuk menimbulkan akibat hukum dari kepentingan salah satu pihak karena kepentingan dari masing-masing pihak.

Adapun perjanjian mengandung unsur:

- (1) Adanya pihak-pihak yang mempunyai wewenang dalam melakukan perbuatan hukum yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh undang-undang
- (2) Persetujuan dengan pihak-pihak tetapi bukan merupakan perundingan
- (3) Tujuan dicapai tidak bertentangan dengan kepentingan umum, kesesuaian dan perundang-undangan
- (4) Adanya prestasi yang akan dilaksanakan sesuai dengan syarat-syarat yang disepakati
- (5) Biasanya dalam bentuk lisan atau tulisan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mempunyai kekuatan mengikat dan bukti.

### **Teori Kepastian Hukum**

Kepastian Hukum bagi setiap orang dapat terwujud apabila adanya peristiwa yang nyata dimana hukum berlaku sesuai dengan semestinya dan tidak boleh menyimpang dari apa yang disepakati bersama sangat terkenal dengan istilah *fiat justitia et perat*

mundus yang artinya meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakkan.

Gustav Radbruch menyatakan dimana kepastian hukum didasarkan kepada pandangan dari produk hukum itu sendiri tepatnya dari perundang-undangan. Menurut Gustav ada empat hal yang paling mendasar berkaitan erat dengan kepastian hukum, yakni:

- (1) Hukum positif tersebut adalah perundang-undangan
- (2) Hukum didasarkan pada fakta atau kenyataan
- (3) Fakta yang dirumuskan harus jelas untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran sehingga dapat dilaksanakan
- (4) Hukum positif tidak boleh berubah-ubah.

Jan M. Otto berpendapat bahwa Kepastian Hukum terdiri dari aturan hukum yang jelas, konsisten dan mudah didapatkan. Beberapa penguasa dapat menerapkan aturan yang konsisten sehingga semua lapisan masyarakat dapat taat. Mayoritas masyarakat menyetujui aturan tersebut dan menyesuaikan dengan peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah. Hakim harus adil dalam menerapkan aturan hukum ketika menyelesaikan permasalahan hukum. Keputusan dari pengadilan harus dilaksanakan secara konsisten.

Negosiasi dan penyusunan kontrak tidak boleh dilakukan dengan itikad buruk. Ini menjadi kewajiban umum bagi para pihak dalam hubungan pra kontrak. Itikad baik Perjanjian Kerjasama Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Pemerintahan

Itikad baik dalam perjanjian kerja bersama tersebut tidak hanya mengacu kepada itikad baik para pihak, tetapi harus pula mengacu kepada nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat, sebab itikad baik merupakan bagian dari masyarakat. Itikad baik ini akhirnya mencerminkan standar keadilan kepatutan masyarakat. Dengan makna yang demikian menjadikan itikad baik sebagai suatu *Universal Social* yang mengatur hubungan antar sosial mereka, setiap

warga negara harus memiliki kewajiban untuk bertindak dengan itikad baik terhadap semua warga negara. Penerapan asas itikad baik ini tidak hanya pada fase pembentukan perjanjian kerja bersama saja, akan tetapi pada fase pelaksanaannya serta fase penegakannya, yang mana tenaga kesehatan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja bersama dengan pihak Rumah Sakit.

Perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kontrak kerja tertulis ini harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yakni di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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. 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.

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.

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 perkasus. Asas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUHPerdara 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 keadilan. Standar itikad baik pelaksanaan kontrak adalah standar objektif. 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.

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 kesehatan

ataupun tenaga nonkesehatan 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.

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) KUHPerdata 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.

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 kesehatan atau tenaga nonkesehatan. 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.

### **Hubungan Hukum Perjanjian Kerjasama Tenaga Kesehatan dan Rumah Sakit Pemerintahan**

Rumah Sakit memang bertanggungjawab atas semua kelalaian yang ditimbulkan oleh Tenaga kesehatan sesuai yang tercantum pada pasal 46 Undang-Undang Rumah Sakit. Untuk itu dalam merekrut dalam perjanjian kerja wajib memiliki Surat Izin Praktik/Surat Izin Kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan Jo. Pasal 13 Undang-Undang Rumah Sakit. Perlindungan hukum terhadap tenaga kesehatan ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja tenaga kesehatan dengan pimpinan sarana pelayanan kesehatan yang mana dapat kita lihat pada kausal Pasal 1 ayat (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 ayat (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”.

Adanya 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.

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 KUHPerduta, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk adanya iktikad baik yang disahkan melalui surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sah nya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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.

Kepastian hukum merupakan adanya pengakuan hak dari tenaga kesehatan. Menurut 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 sah nya

perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta yaitu: adanya kesepakatan kedua pihak yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, Suatu kausal tertentu, dan suatu sebab yang halal.

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. Seperti dalam Undang-Undang kesehatan dan Undang-Undang Praktik Kedokteran maupun Undang-Undang Rumah Sakit tidak dicantumkan secara pasti batasan jam kerja yang akan dilaksanakan.

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.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selaku instansi yang bertanggungjawab 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja bersama adalah :

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

## SIMPULAN

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. 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 ketidakeimbangan hubungan dalam proses terjadinya suatu kontrak, seperti dalam Undang-Undang kesehatan dan Undang-Undang Praktik Kedokteran maupun Undang-Undang Rumah Sakit tidak dicantumkan secara pasti batasan jam kerja yang akan dilaksanakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hanoum, F. C., Kosasih, F. G., & Safariningsih, R. T. H. (2022). Penerapan Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(3), 804-815.
- Khairandy, R. (2011). *Kebebasan Berkontrak dan Facta Sunt Servanda Versus Itikad Baik: Sikap yang Harus Diambil Pengadilan*. Yogyakarta: Badan



- 
- Penerbit Universitas Islam Indonesia.
- Khairandy, R. (2004). *Itikat Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*. Jakarta: Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.
- Kosidin, K. (1999). *Perjajian Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Marzuki, P.M. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Moho, H. (2019). Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan. *Warta Dharmawangsa*, 13(1).
- Purwahid, P.P. (1986). *Asas Itikad Baik dan Kepatutan Dalam Perjanjian*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Saputra, T. (2016). Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik (Studi Kasus Kantor Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar). *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 4(2), 89 – 100
- Soekanto, S. & Herkunanto. (1987). *Pengantar Hukum Kesehatan*. Jakarta: Remedja Karya
- Subekti. (2002). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2007.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan