

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KEPERAWATAN DI MASA
PEMBERLAKUAN PEMBATAAN KEGIATAN MASYARAKAT (PPKM) PADA
MASA COVID-19 TERHADAP UPAH LEMBUR YANG DIKONVERSIKAN
HARI LIBUR DI RUMAH SAKIT
DAERAH MADANI PEKANBARU**

Oleh: Febiola Utami Putri

Program Kekhususan : Hukum Perdata Bisnis

Pembimbing I: Rika Lestari, SH., M.Hum

Pembimbing II: Setia Putra, SH., MH

Alamat: Jl Utama No.12 a

Email / Telepon : febiolautami14@gmail.com / 0812-7555-607

ABSTRACT

The density of nurses' working hours during the COVID-19 period, especially during the implementation of PPKM at Madani Hospital, should be clear about the amount of overtime pay for workers in accordance with Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.102 /MEN/VI/2004 concerning Overtime and Overtime Pay. This thesis research aims to: find out the Implementation of the Fulfillment of Overtime Pay Rights for Nursing Workers during the PPKM Period during the Covid-19 Period at Madani Pekanbaru Hospital and know the Legal Protection for Nursing Workers during the PPKM Period during the Covid-19 Period Against Overtime Pay Converted to Holidays at the Madani Pekanbaru Hospital.

The type of research used by the author is sociological legal research, because in this research the author directly conducts research at the location or place under study in order to provide a complete and clear picture of the problem under study. This research was conducted at the Pekanbaru Madani Regional Hospital.

The results of the analysis in the study found that: The provision of holidays as a form of "overtime pay" was never included in the work contract agreed upon by the Madani Hospital and Nurses. Nevertheless, one of the nurses said that changing overtime pay into the form of holidays was a common thing to happen, even though there was no policy or agreement made beforehand. In fact, not a single nurse dared to oppose the unilateral and arbitrary policies implemented by RSD Madani against nurses. Legal Protection for Nursing Workers during the PPKM Period during the Covid-19 Period Against Overtime Pay Converted to Holidays at the Madani Pekanbaru Hospital from a social perspective such as providing nutritious food and drinks, providing security facilities, providing health services, providing psychologists and fulfillment of Personal Protective Equipment which are forms of protection provided by RSD to nurses working during the Covid-19 pandemic, especially during the PPKM period. However, there is one protection that is not fulfilled by RSD Madani, namely "wage protection" contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. As well as not fulfilling Article 36 letter e of Law Number 38 of 2014 Concerning Nursing, which nurses must "Receive compensation for nursing services that have been provided".

Keywords: Legal Protection-Nurse-Overtime Pay

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu Negara berkembang dengan sektor lapangan pekerjaan yang memiliki berbagai bidang. Pengaruh dari kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam pembangunan suatu Negara sangat besar. Beragam upaya dilaksanakan oleh pemerintah agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), seperti: pendidikan wajib selama 12 tahun, pelatihan pra-kerja, beasiswa, pembentukan mental dan pemenuhan gizi. Upaya-upaya tersebut bertujuan agar terciptanya tenaga kerja yang berkualitas. Selain penting untuk pembangunan suatu Negara, manusia wajib bekerja guna mempertahankan keberlangsungan kehidupannya, manusia tidak dapat mempertahankan kehidupannya tanpa adanya pekerjaan¹.

Setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan, sehingga selain dapat mempertahankan kehidupannya, ia juga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dengan baik. Kebutuhan keluarga terdiri dari makanan dan minuman, rumah, pakaian, kesehatan, pendidikan, jaminan hari tua dan rekreasi. Tujuan dari pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau pekerja ialah agar bisa mencukupi kebutuhan hidup tersebut. Hal ini didasari oleh Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian, sudah jelas bahwa setiap warga Negara berhak memperoleh pekerjaan dengan menjadi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian Tenaga Kerja diatur pada Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dikatakan bahwasanya: "Tenaga kerja adalah setiap orang yang

mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"².

Pada awalnya pengaturan k3 diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tetapi sekarang pengaturan k3 diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak pekerja atas k3 telah dijamin dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 aspek Hukum keselamatan dan Kesehatan Kerja. Ketenagakerjaan Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Semenjak kemunculan virus COVID-19 ini, Tenaga Keperawatan menjadi garda terdepan dalam menghadapi COVID-19. Profesi Tenaga Keperawatan menjadi sangat *riskan* selama pandemi COVID-19, para Perawat harus menanggung dua resiko besar yakni resiko kesehatan dan resiko hukum karena belum adanya perlindungan yang memadai dari peraturan dan/atau Kebijakan yang ada di Negara Indonesia. Mengingat banyak masyarakat yang sudah menjadi korban, termasuk perawat dan dokter yang meninggal dalam memerangi virus corona atau COVID-19³.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Lembur Bagi Tenaga Keperawatan di masa PPKM pada masa Covid-19 di RSD Madani Pekanbaru?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Keperawatan di masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada masa Covid-19 Terhadap Upah Lembur yang Dikonversikan Hari Libur di Rumah Sakit Madani Pekanbaru?

² Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ NLP Maskur. "Perlindungan Hukum Atas Hak Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Dalam Situasi Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Swasta". *Skripsi Universitas Airlangga*, 2021, hlm. 2.

¹ Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, hlm.1.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Lembur Bagi Tenaga Keperawatan di masa PPKM pada masa Covid-19 di RSD Madani Pekanbaru. Madan
- b. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Keperawatan di masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada masa Covid-19 Terhadap Upah Lembur yang Dikonversikan Hari Libur di Rumah Sakit Madani Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis agar dapat berguna sebagai berikut:
 - 1) Sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Riau.
 - 2) Sebagai sumbangsih pemikiran pada bidang Ilmu Hukum Perdata dan memberikan kontribusi khususnya mengenai pembahasan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Perawat.
- b. Kegunaan Praktis agar dapat berguna sebagai berikut:
 - 1) Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan memberikan informasi kepada masyarakat, mengenai Hukum Perlindungan.
 - 2) Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan memberikan informasi kepada mahasiswa mengenai Perlindungan Hukum.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan dari kata lindung, mendapat awalan per dan akhiran an. Menurut kamus umum Bahasa Indonesia perlindungan adalah tempat berlindung atau perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Kata

perlindungan secara umum mengandung makna, yaitu suatu tindakan perlindungan atau tindakan melindungi dari pihak-pihak tertentu yang ditujukan untuk pihak tertentu dengan menggunakan cara-cara tertentu⁴.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat didahulukan karena atas dasar prinsip baru dibentuk sarannya, karena tanpa dilandaskan pada prinsip, pembentukan sarana menjadi tanpa arah. Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat (di Indonesia), landasan pijak kita adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah Negara. Di samping itu, Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum di Indonesia, sehingga hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat juga harus bersumber pada Pancasila⁵.

2. Teori Perjanjian Kerja

a. Pengertian

Pengertian Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak

⁴ Philipus M. Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 10.

⁵ Broto Suwiryo. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Laksbang Pressindo, hlm. 141.

ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja timbul karena adanya suatu persetujuan antara pekerja di satu pihak dengan pengusaha di pihak lain. Perjanjian itu menetapkan antara lain bahwa pekerja akan sanggup melakukan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan kepadanya yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan satu kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada saat itu⁶.

b. Jenis Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja.

Di dalam PKWT ini tidak diperbolehkan adanya masa

percobaan kerja. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja, kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak. Apabila dalam PKWT terdapat ketentuan tentang adanya masa percobaan maka persyaratan tersebut akan batal demi hukum.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual memuat definisi dari istilah-istilah yang berkaitan dengan penelitian, yakni antara lain:

1. Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, merupakan bentuk pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menerima semua hak-hak yang diberikan oleh hukum⁷.
2. Tenaga Keperawatan adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan⁸.
3. PPKM adalah singkatan dari Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat⁹.
4. PPKM adalah kebijakan yang harus diambil oleh pemerintah untuk menekan angka penularan Covid-19. Kebijakan tersebut bertujuan untuk mengurangi kebutuhan masyarakat untuk berobat di rumah sakit sehingga tidak membuat lumpuh rumah sakit akibat kelebihan kapasitas oleh Covid-19¹⁰.

⁷ *Ibid*, hlm. 54.

⁸ Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.

⁹ Rizky Fadhila, “Arti dari PPKM, Keputusan Terbaru Diumumkan Pemerintah Hari Ini”. *Artikel detiknews*, 2021.

¹⁰ Berita Pemerintahan, “PPKM Darurat Dibuka Bertahap pada 26 Juli, Jika Tren Kasus Covid-19 Menurun”, *Artikel Kominfo*, 2021.

⁶ Soedarjadi. *Op.Cit.* hlm. 20.

- Upah lembur adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau melebihi 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja¹¹.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian atau pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum sosiologis. Adapun yang dimaksud dengan penelitian hukum sosiologis adalah pendekatan dengan cara melihat dari segi peraturan perundang-undangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan, sesuai dengan rumusan permasalahan yang diutarakan oleh penulis.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru yang beralamat di Jalan Garuda Sakti No. KM.2, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru.

3. Analisis Data

Setelah data didapat serta telah terkumpulkan dengan utuh baik data primer maupun data sekunder, maka data dapat dianalisis secara kualitatif. Teknik analisis data secara kualitatif yaitu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian lapangan menurut kualitas dan kebenarannya kemudian disusun secara sistematis, yang selanjutnya dikaji dengan metode berfikir secara deduktif, dihubungkan dengan teori-teori dari studi kepustakaan (data sekunder), kemudian dibuat kesimpulan yang berguna untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya¹².

1) Dasar Hukum dan Pengertian Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah menyangkut secara keseluruhan dari aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja secara umum, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa "ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja"¹³.

Mulanya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarang pun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata "*arbeidsrecht*". Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya¹⁴.

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI

¹² Dede Agus. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi, hlm. 1.

¹³ Pasal 1 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Dede Agus. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, hlm. 1

Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)¹⁵.

2) Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut teori Gebiedsleer dari JHA Logemann lingkup berlakunya hukum adalah suatu keadaan/bidang dimana kaedah itu berlaku. Ada 4 lingkup berlaku hukum:

1. Lingkup berlaku pribadi: berkaitan dengan pengaturan siapa atau apa, yaitu:
 - a. Buruh-pribadi kodrati
 - b. Pengusaha-pribadi hukum
 - c. Pemerintah-jabatan
2. Lingkup waktu menurut waktu: menunjukkan kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, yaitu:
 - a. Sebelum hubungan kerja
 - b. Saat hubungan kerja
 - c. Sesudah hubungan kerja
3. Lingkup berlaku wilayah: lingkup berlaku menurut wilayah adalah wilayah terjadinya suatu peristiwa hukum yang dibatasi oleh kaidah hukum, yaitu:
 - a. Regional: Non sektoral regional dan sektoral regional
 - b. Nasional: Non sektoral nasional dan sektoral nasional

4. Lingkup berlaku menurut hal: lingkup berlaku menurut hal ihwal adalah berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi objek pengaturan dari suatu kaedah yang antara lain meliputi:

- a. Pengarahan dan pendayagunaan tenaga kerja
- b. Hubungan kerja
- c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- d. Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja)
- e. PHK dan PPHI (pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial)¹⁶.

3) Hukum Ketenagakerjaan

Definisi hukum ketenagakerjaan masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Akibat dari pandangan yang berbeda ini munculah pengertian hukum ketenagakerjaan ini dari beberapa ahli:

- a. Halim menyebutkan bahwa “Hukum perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus dijaga oleh semua pihak, baik pihak buruh atau pengusaha atau pemberi kerja”.
- b. Molenaar dalam Asikin menyebutkan bahwa “Hukum perburuhan dimana pokoknya mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja”.
- c. Soepomo dalam Manulang menyebutkan bahwa “Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.

Kemudian Pasal 1 angka 13 memberikan definisi tentang tenaga kerja asing, yaitu warga negara asing

¹⁵ Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 9

¹⁶ Dede Agus. 2012. *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*. Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, hlm. 25.

pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia, orang asing dapat diberi pengertian, yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dan sedang berada di Indonesia, pengertian orang asing termasuk pula badan hukum asing yaitu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum asing, sehubungan dengan pengertian itu Pasal 7 UU No. 12 Tahun 2006 menyebutkan setiap orang yang bukan warga negara Indonesia diperlakukan sebagai orang asing¹⁷

Terkait definisi tenaga kerja asing yang lainnya ialah orang yang meninggalkan tempat asalnya dan pindah tempat kerja lain. Pekerja asing merujuk kepada pekerja yang meninggalkan negara asal, melintasi batas negara dan bekerja di negara lain, Pekerja asing adalah pekerja yang pindah dari tempat asal ke tempat lain dalam negara mereka untuk bekerja¹⁸.

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Definisi Pekerja

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara *blue collar*

dan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda *white collar* dan *blue collar* memiliki kedudukan dan status yang berbeda¹⁹.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot.

2. Definisi Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh²⁰.

¹⁷ Gatot Supramono. 2014. *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 4.

¹⁸ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2015. *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*. Banten: Pemerintah Provinsi Banten, hlm. 562.

¹⁹ Heppy Indah Alam Sari. 2010. “Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar”. *Karya ilmiah skripsi*.

²⁰ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 1.

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

3. Pemberi Kerja

Berdasarkan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

C. Tinjauan Umum Tentang Keperawatan

Dunia keperawatan di Indonesia terus mengalami perkembangan. Perkembangan ini menuntut tenaga kesehatan, termasuk perawat, untuk menyumbangkan keahlian di bidang kesehatan. Hal ini tentunya harus diimbangi dengan peningkatan kapasitas, kemampuan, dan kualitas pelayanan para tenaga keperawatan. Keperawatan adalah bentuk pelayanan kesehatan professional dan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, yang berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga, dan masyarakat, baik sakit, maupun sehat, yang mencakup seluruh proses kehidupan²¹.

Pelayanan keperawatan diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental serta keterbatasan pengetahuan dan kurangnya pengertian menuju kepada kemampuan dalam melakukan kegiatan secara mandiri. Kegiatan dilakukan dalam

²¹ Ns. Ta'adi. 2011. *Hukum Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, hlm. 14.

upaya mencapai kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan, dan pemeliharaan kesehatan dalam penekanan pada upaya pelayanan kesehatan primer (*Primary Health Care*), yaitu untuk memungkinkan setiap penduduk/individu mencapai kemampuan untuk hidup sehat dan produktif.

Keperawatan merupakan ilmu terapan yang menggunakan keterampilan intelektual profesional, komunikasi dan aplikasi teknologi serta menggunakan proses keperawatan dalam membantu pasien/keluarga dan masyarakat untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal. Selanjutnya, tenaga keprofesional perawatan harus bisa menjamin terlaksananya tugas keperawatan profesional harus bisa mempertanggungjawabkan segala tindakan keperawatan yang dilakukannya secara etis dan moral²².

D. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Berdasarkan Pasal 1 butir (30) UU Ketenagakerjaan memiliki pengertian bahwa:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Pada dasarnya pemberian upah terhadap pekerja pada suatu kegiatan produksi adalah balas jasa/imbalan dari produsen kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah disumbangkan dalam melakukan kegiatan produksi²³. Di sisi lain, upah bagi buruh dapat pula

²² *Ibid*, hlm. 13-14.

²³ Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. 2017. Sistem Pengupahan di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol. 8, Nomor 2 2017, hlm. 146.

didefinisikan sebagai uang yang diterima atau barang dan kebutuhan hidup yang dapat tertutupi atau dapat dibeli, sedangkan bagi pengusaha upah yaitu biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya, dan serikat pekerja/buruh menganggap bahwa upah adalah objek yang harus diperjuangkan untuk dinaikkan²⁴.

2. Ketentuan Upah Lembur

Ketentuan mengenai waktu lembur dalam Pasal 3 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur juga senada dengan Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

- (1)“Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2)Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.”

E. Tinjauan Umum Tentang COVID-19

COVID-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh virus *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2). COVID-19 bisa mengakibatkan terjadinya gangguan pada saluran pernafasan, seperti gejala ringan berupa flu, sampai dengan infeksi paru-paru, misalnya pneumonia. COVID-19 (*Coronavirus Disease 2019*) ialah jenis penyakit baru yang disebabkan oleh virus dari golongan *coronavirus*, yakni SARS-CoV-2 yang kerap disebut dengan “virus Corona”²⁵.

²⁴ Rustam Efendi. 2019. Peranan Dewan Pengupahan dalam Perspektif Problematika Ketenagakerjaan. Syarat Tesis Magister Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, hlm. 4-5.

²⁵ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. “COVID-19”. Diakses dari <https://www.alodokter.com/covid-19>, pada 23 Oktober 2021.

Pada Desember 2019, kasus pneumonia misterius pertama kali dilaporkan di Wuhan, Provinsi Hubei. Sumber penularan kasus ini masih belum diketahui pasti, tetapi kasus pertama dikaitkan dengan pasar ikan di Wuhan. Tanggal 18 Desember hingga 29 Desember 2019, terdapat lima pasien yang dirawat dengan *Acute Respiratory Distress Syndrome* (ARDS). Sejak 31 Desember 2019 hingga 3 Januari 2020 kasus ini meningkat pesat, ditandai dengan dilaporkannya sebanyak 44 kasus. Tidak sampai satu bulan, penyakit ini telah menyebar di berbagai provinsi lain di China, Thailand, Jepang, dan Korea Selatan²⁶.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Lembur Bagi Tenaga Keperawatan di Masa PPKM pada Masa Covid-19 di RSD Madani Pekanbaru

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan upah, dan perintah. Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan²⁷.

Hubungan kerja merupakan suatu ikatan pekerjaan antara seseorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan dengan baik

²⁶ Adityo Susilo. 2020. “Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini Coronavirus Disease 2019: Review Of Current Literatures”. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, Vol. 7, No.1 Maret 2020, hlm. 45.

²⁷ Alike Nanda Frisri. 2018. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. Wiratama Jaya Perkasa Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum* Volume V Nomor 1, April 2018, hlm. 11.

dan benar. Dalam hal ini, pekerja mendapatkan imbalan berupa upah atas kerja dan prestasi yang diberikan. Dengan demikian hubungan kerja setidaknya harus mengandung 3 unsur, yakni:

1. Upah
2. Perintah
3. Pekerjaan

Pekerja dan pengusaha dalam suatu perusahaan selalu seperti dua sisi mata uang, di mana ada pekerja maka disitu ada pengusaha, interaksi keduanya tidak dapat dipisahkan, dalam konteks yang lebih luas pekerja dan pengusaha merupakan para pelaku utama ditingkat perusahaan. Mereka adalah aktor intelektual yang berperan dalam menentukan sukses tidaknya kinerja perusahaan, di antara keduanya diwujudkan dalam bentuk hubungan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja²⁸.

Subjek dari perjanjian kerja adalah orang-orang yang terikat oleh perjanjian yang dibuatnya hak dan kewajiban subjek kerja, dimana hak merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek kerja (pengusaha dan pekerja) sedangkan kewajiban adalah para pihak disebut prestasi²⁹.

Teori perjanjian kerja menjelaskan bahwa perjanjian kerja timbul karena adanya suatu persetujuan antara pekerja di satu pihak dengan pengusaha di pihak lain. Perjanjian itu menetapkan antara lain bahwa pekerja akan sanggup melakukan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan kepadanya yang dapat menghasilkan barang atau jasa dengan satu kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja berupa upah yang besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada saat itu.

Beberapa macam hak pekerja di dalam pelaksanaan hubungan kerja yang harus diberikan antara lain sebagai berikut³⁰:

- a. Hak menerima upah;
- b. Hak cuti tahunan dan sakit;
- c. Hak mendapatkan upah walaupun tidak bekerja;
- d. Hak mendapat tambahan upah;
- e. Hak memperoleh jaminan sosial;
- f. Hak mendapatkan perlindungan atas kekayaan;
- g. Hak menerima tunjangan hari raya keagamaan;
- h. Hak membentuk organisasi serikat pekerja;

Selama masa PPKM, tenaga kerja yang bekerja di RS Madani berjumlah 700 orang Tenaga kerja. RSD Madani diwakilkan oleh Kepala Bidang Pelayanan menuturkan bahwa perihal lembur, setiap perawat memperoleh nominal upah lembur yang berbeda-beda karena dibayarkan sesuai dengan tingkatan jabatan dan lamanya jam kerja. Hitungan ini disesuaikan dengan hitungan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Perihal waktu libur terdapat 2 (dua) jenis. Hari libur dengan perhitungan 8 (delapan) hari libur kerja dengan catatan jam kerja banyak dan 4 (empat) hari kerja dengan catatan jam kerja singkat. Selain memberikan waktu libur kepada tenaga kerjanya, RSD Madani juga memfasilitasi konsumsi teratur dan jam istirahat cukup³¹.

Berdasarkan wawancara singkat dengan salah perawat A di RSD Madani yang mengatakan bahwa tidak pernah menerima upah lembur berbentuk uang selama ia bekerja lembur di masa pandemi Covid-19 khususnya saat PPKM di Kota Pekanbaru. Perawat A menuturkan bahwa selama masa pandemi jam kerja perawat

²⁸ Windy Purwanti. 2016. Pelaksanaan Terhadap Pemenuhan Hak Perawat di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *JOM Fakultas Hukum* Volume III Nomor 1 Februari 2016, hlm. 8.

²⁹ Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta, hlm. 145.

³⁰ Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 34

³¹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan RS Madani pada 03 November 2022.

selalu melebihi batas waktu yang ditentukan. Jam kerja yang ditentukan hanya 8 jam/hari, namun mengingat pandemi, perawat A bekerja selama 10 jam/hari. Hitungan jam kerja tersebut sudah melebihi batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga kelebihan jam kerja merupakan jam kerja lembur yang seharusnya memperoleh upah kerja lembur³².

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Keperawatan di Masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada Masa Covid-19 Terhadap Upah Lembur yang Dikonversikan Hari Libur di Rumah Sakit Madani Pekanbaru

Perlindungan adalah suatu perbuatan melindungi dimana yang dimaksud perlindungan dari suatu peraturan hukum yang berlaku. Hukum adalah seluruh aturan tingkah laku berupa norma atau kaedah baik tertulis maupun tidak tertulis yang dapat mengatur dan menciptakan tata tertib dalam masyarakat, yang harus ditaati oleh setiap anggota masyarakat berdasarkan keyakinan dan kekuasaan hukum itu.

Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut³³. Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif³⁴. Dalam struktur kenegaraan modern, tugas untuk penegakan hukum itu dijalankan oleh komponen eksekutif dan dilaksanakan

oleh birokrasi dari eksekutif tersebut yang sering disebut dengan birokrasi penegakan hukum³⁵. Jaminan perlindungan hak-hak individu disini, termasuk hak-hak individu berkaitan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan dan keamanan, yang termasuk pula disini perlindungan hukum yang diberikan pengusaha dalam hal ini pemilik Rumah Sakit kepada pekerja diantaranya perawat³⁶.

Berdasarkan peraturan yang berlaku, pengusaha sebagai pemberi kerja harus memenuhi hak-hak yang harus di dapatkan oleh pekerja selama ia bekerja sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, hak-hak yang seharusnya di peroleh oleh pekerja yakni³⁷:

1. Perlindungan waktu kerja
2. Waktu istirahat dan cuti
3. Kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
4. Istirahat haid
5. Cuti sebelum dan sesudah melahirkan bagi pekerja perempuan
6. Kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja
7. Perlindungan atas Keselamatan dan kesehatan kerja
8. Perlindungan upah.

Pasal 36 Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, perawat melaksanakan praktik keperawatan berhak:

- a. Memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur

³⁵ Satjipto Rahardjo. 2012. *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 191.

³⁶ Lidya Destyani, Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *JOM Fakultas Hukum* Volume V No. 1 April 2018, hlm. 8.

³⁷ Pasal 77, Pasal 78, Pasal 79 Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 86, dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³² Wawancara dengan Perawat A RS Madani pada 10 November 2022.

³³ Satjipto Rahardjo. 2003. *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, hlm. 121.

³⁴ Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra. 2003. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, hlm. 118.

- operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Memperoleh informasi yang benar, jelas, dan jujur dari klien atau keluarganya.
 - d. Menerima imbalan jasa atas pelayanan keperawatan yang telah diberikan.
 - e. Menolak keinginan klien atau pihak lain yang bertentangan dengan kode etik, standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, atau ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - f. Memperoleh fasilitas kerja sesuai dengan standar.

Berbicara tentang perlindungan hukum yang diberikan oleh RSD Madani terhadap perawat cukup bagus, yaitu dengan memberikan makanan bergizi, menyediakan petugas keamanan, menyediakan fasilitas Kesehatan, namun pemeriksaan kesehatan secara berkala belum terlaksana terhadap perawat, tetapi perawat diberikan hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan serta diberikan vitamin dan minuman bagi perawat dan *screening* atau *swab* jika terdapat gejala pada perawat. Selama pandemi Covid-19 perawat diberikan perlindungan teknis, seperti manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga alat pelindung diri untuk mencegah kecelakaan kerja. Namun, belum ada pemeriksaan berkala. Tapi, ada pemeriksaan kesehatan selama Covid-19. Di sisi lain, stereotip yang diberikan masyarakat buruk terhadap para perawat. Salah satu dampak buruk dari stereotip masyarakat terhadap perawat adalah dimana setiap mereka pulang ke rumah, mereka selalu diawasi bahkan cenderung dikucilkan oleh masyarakat karena mereka bekerja menangani pasien Covid-19. Stereotip ini lahir karena ketakutan masyarakat yang akan tertular virus Covid-19, sehingga beranggapan bahwa para tenaga kesehatan yang membaaur dengan masyarakat akan menularkan virus tersebut kepada masyarakat. Ketakutan ini yang

melahirkan sikap waspada dan awas di tengah masyarakat terhadap para tenaga kesehatan sehingga cenderung mengucilkan tenaga kesehatan di lingkungan sosial³⁸.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, penulis menemukan kenyataan bahwasanya upah lembur tidak pernah dibayarkan oleh RSD Madani kepada para perawat selama masa PPKM. RSD beralasan bahwa upah lembur tidak dapat dibayarkan mengingat kondisi keuangan RSD Madani yang kurang baik, sehingga upah lembur yang merupakan salah satu bentuk perlindungan yang seharusnya diberikan kepada para perawat justru diganti menjadi pemberian hari libur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan RSD Madani, Perawat yang bekerja lembur diberikan hari libur sebagai bentuk perlindungan hukum. Lembur dikategorikan ke dalam 2 (dua) bagian. Lembur pada hari kerja dan lembur pada hari libur resmi atau istirahat mingguan. Pemberian hari libur merupakan penggantian bagi upah lembur tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi perawat yang wajib diberikan oleh RSD Madani. Kendati demikian, upah lembur tersebut memiliki klasifikasi. Klasifikasi tersebut yang menentukan jangka waktu lama dan hari kerja lembur³⁹.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Upah Lembur Bagi Tenaga Keperawatan pada Masa PPKM di Masa Covid-19 di RSD madani mengenai hak upah lembur tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Selanjutnya, segi kejelasan perihal pengaturan upah lembur yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang

³⁸ Wawancara dengan Perawat D RSD Madani pada 10 November 2022.

³⁹ Wawancara dengan Kepala Bidang Pelayanan RS Madani pada 03 November 2022.

perawat, dengan tidak adanya kejelasan pengaturan upah lembur yang diterapkan berdasarkan Undang-Undang, maka para perawat tidak mengerti perihal ketentuan nominal upah lembur yang seharusnya mereka terima. Upah lembur di RSD Madani diganti menjadi hari libur untuk para perawat yang bekerja selama masa PPKM. Penggantian upah lembur menjadi hari libur ini karena RSD Madani sedang mengalami masalah keuangan di mana RSD dalam masa krisis keuangan sehingga tidak dapat membayarkan upah lembur bagi para perawat. Maka, RSD mencukupi hak-hak perawat dari segi lainnya.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Keperawatan di Masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada Masa Covid-19 Terhadap Upah Lembur yang Dikonversikan Hari Libur di Rumah Sakit Madani Pekanbaru dari segi sosial seperti pemberian Makanan dan Minuman yang Bergizi, pemberian Fasilitas Keamanan, pemberian layanan kesehatan, layanan psikolog dan pemenuhan Alat Pelindung Diri yang merupakan bentuk-bentuk perlindungan yang diberikan oleh RSD kepada perawat yang bekerja selama masa pandemi Covid-19 terkhusus di masa PPKM. Namun, terdapat satu perlindungan yang tidak dipenuhi oleh RSD Madani, yakni “Perlindungan upah” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sekaligus tidak terpenuhinya Pasal 36 huruf e Undang Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, yang mana perawat harus “Menerima imbalan jasa atas pelayanan keperawatan yang telah diberikan”.

B. Saran

1. Berkaitan dengan Hak Upah Lembur Tenaga Keperawatan pada Masa PPKM di Masa Covid-19 di RSD Madani, RSD Madani seharusnya mengadakan pertemuan dengan perawat untuk

mengatasi permasalahan mengenai upah lembur ini, sehingga dapat ditemukan titik terang mengenai kejelasan pembayaran upah kerja lembur. Pertemuan diperlukan demi memberikan kejelasan pada masing-masing pihak agar satu sama lain dapat terbuka mengenai kondisi keuangan dengan begitu tidak menimbulkan kesalahpahaman di kemudian hari. RSD Madani juga harus memiliki media penyampaian saran atau keluhan bagi para tenaga kesehatan terutama perawat, yang dalam tingkatan kedudukan di Rumah Sakit merupakan tenaga kesehatan yang berkedudukan rendah atau tidak memiliki wewenang kekuasaan. Selain itu, layanan pemeriksaan kesehatan dan pemberian konsumsi terhadap perawat adalah kewajiban setiap perusahaan/intansi. Upah lembur tidak dapat diganti dalam bentuk hari libur atau dalam bentuk apapun selain uang.

2. Berkaitan dengan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Perawat di masa PPKM pada masa Covid-19 Terhadap Upah Lembur yang Dikonversikan Hari Libur di Rumah Sakit Madani Pekanbaru, RSD Madani Kota Pekanbaru seharusnya memenuhi kewajibannya dalam membayarkan upah lembur para perawat dalam bentuk nominal uang sebagaimana yang telah dimuat dalam aturan perundang-undangan, karena pembayaran upah lembur merupakan bentuk perlindungan hukum bagi perawat. Perawat di RSD Madani banyak yang tidak mengetahui perihal hak-haknya karena kurangnya pengetahuan perawat. Maka, sudah sepatutnya para petinggi memberikan kejelasan mengenai apa saja hak dan kewajiban perawat secara rinci, sehingga tidak menimbulkan kebingungan bagi perawat dan juga saat perawat mengetahui bahwa ada haknya yang tidak terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityo Susilo. 2020. "Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini Coronavirus Disease 2019: Review Of Current Literatures". *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, Vol. 7, No.1 Maret 2020, hlm. 45.
- Alika Nanda Frisri. 2018. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Waktu Tertentu Pada PT. Wiratama Jaya Perkasa Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum* Volume V Nomor 1, April 2018, hlm. 11.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 1.
- Berita Pemerintahan, "PPKM Darurat Dibuka Bertahap pada 26 Juli, Jika Tren Kasus Covid-19 Menurun", *Artikel Kominfo*, 2021.
- Broto Suwiryono. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Laksbang Pressindo, hlm. 141.
- Dede Agus. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi, hlm. 1.
- Dede Agus. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, hlm. 1
- Dede Agus. 2012. *Hukum Perburuhan Konvensi Dasar ILO*. Serang: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, hlm. 25.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. 2015. *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial*. Banten: Pemerintah Provinsi Banten, hlm. 562.
- Gatot Supramono. 2014. *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 4.
- Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 9
- Heppy Indah Alam Sari. 2010. "Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar". *Karya ilmiah skripsi*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. "COVID-19". Diakses dari <https://www.alodokter.com/covid-19>, pada 23 Oktober 2021.
- Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press, hlm.1.
- Lidya Destyani, Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *JOM Fakultas Hukum* Volume V No. 1 April 2018, hlm. 8.
- Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra. 2003. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, hlm. 118.
- NLP Maskur. "Perlindungan Hukum Atas Hak Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Dalam Situasi Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Swasta". *Skripsi Universitas Airlangga*, 2021, hlm. 2.
- Ns. Ta'adi. 2011. *Hukum Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, hlm. 14.

- Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Pasal 77, Pasal 78, Pasal 79 Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 86, dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Philipus M. Hadjon. 2007. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 10.
- Rizky Fadhila, “Arti dari PPKM, Keputusan Terbaru Diumumkan Pemerintah Hari Ini”. *Artikel detiknews*, 2021.
- Rustam Efendi. 2019. Peranan Dewan Pengupahan dalam Perspektif Problematika Ketenagakerjaan. Syarat Tesis Magister Hukum, Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, hlm. 4-5.
- Satjipto Rahardjo. 2003. *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, hlm. 121.
- Satjipto Rahardjo. 2012. *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 191.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 34
- Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. 2017. Sistem Pengupahan di Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol. 8, Nomor 2 2017, hlm. 146.
- Windy Purwanti. 2016. Pelaksanaan Terhadap Pemenuhan Hak Perawat di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *JOM Fakultas Hukum* Volume III Nomor 1 Februari 2016, hlm. 8.
- Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Rajawali Pres, Jakarta, hlm. 145.