

## **Human Rights Perspectives on Voluntary Health Workers Nurses Who Work at Government Agencies**

Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela  
Yang Bekerja di Instansi Pemerintah

**Zainal Abidin; Y. Trihoni Nalesti Dewi; Tuntas Dhanardhono**  
email: Zainalabi2111@gmail.com

*Masters in Health Law Catholic University of Soegijapranata Semarang*

**Abstract:** Nurses as professionals whose existence is recognized by the State have rights that should be fulfilled and protected as professionals and general citizens. The rights that have been guaranteed by various laws and regulations are supposed to remain insufficient to comprehensively accommodate voluntary health worker nurses spreading over the country.

Various Indonesian laws and regulations on human rights have guaranteed the rights to work and decent life as well as the rights to recognition, legal certainty, and legal protection. This study aimed to know about the rights to obtain work and decent life viewed from the human rights perspective besides knowing about the guarantee of recognition, legal certainty, and legal protection to voluntary health worker nurses at Bima City, West Nusa Tenggara Province.

This study was conducted at Bima City's General Hospital and Paruga Health Center (Puskesmas). It applied a socio-legal approach and explicative-analytical specification. The data-gathering technique was carried out through interviews with informants, namely the Head of General and Personnel Affairs of Health Office of Bima City, the Head of General and Personnel Affairs of Personnel and Human Resources Office of Bima City, the Head of General and Personnel Affairs of Bima City's General Hospital and Puskesmas Paruga beside twenty voluntary health worker nurses.

The results of this study showed that there was no written legal regulation regarding the procedure of recruiting voluntary health worker nurses in the form of regional regulation nor the Mayor's Decree that could be used as a legal basis for recruiting voluntary health worker nurses. This led to implications of the fulfillment of the rights to the voluntary health worker nurses, especially in the matters of work and decent life beside guaranteed legal recognition, certainty, and protection.

**Keywords:** Voluntary health worker nurses, Human rights, Work and decent life, Legal recognition, protection, and certainty.

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi beberapa profesi, satu diantaranya adalah tenaga perawat. Perawat merupakan bidang profesi yang memberikan layanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang meliputi bidang yang amat luas, mencakup aspek fisik dan psikis, dalam kapasitas individu, hubungannya dengan keluarga, dan sosial. Sementara itu, Keperawatan merupakan upaya pelayanan kesehatan secara profesional yang mana diintegrasikan dalam

bentuk layanan biologi, psikologi, sosial, serta spiritual, mencakup siklus hidup manusia secara menyeluruh yang ditunjukkan kepada individu, keluarga, serta komunitas masyarakat, baik itu yang sehat maupun yang sakit.<sup>1</sup> Perawat tenaga kesehatan sukarela merupakan istilah yang disematkan kepada perawat yang bekerja di instansi pemerintah secara sukarela, baik itu di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) maupun di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas).

Pada prinsipnya, agar hukum dapat menjadi nyata, maka perlu menerapkan serta mengimplementasikan peraturan perundang-undangan maupun peraturan-peraturan pemerintah sebagai dasar acuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>2</sup> Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki kewajiban mengatur hubungannya dengan warga negara dalam pemenuhan jaminan keadilan serta kesamaan hak di hadapan hukum. Dalam hubungannya dengan penerapan hukum yang bertujuan untuk mendapatkan hak, kadangkala warga negara memerlukan campur tangan pemerintah yang berkewajiban merealisasikan hak setiap warga negara.<sup>3</sup>

Dalam hal perawat sebagai bagian dari warga negara Indonesia, telah dijamin oleh Undang-Undang terkait hak-haknya untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, hal tersebut dituangkan dalam amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, hak untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi warga negara tertuang pada Pasal 28 D ayat (2) UUD RI 1945. Sementara itu, landasan hukum yang mengakomodir pelaksanaan pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi setiap warga negara dituangkan dalam amanat Pasal 28 D ayat (1) UUD RI 1945. Berdasarkan amanat pasal tersebut, sudah sepatutnya perawat tenaga kesehatan sukarela yang *notabene*-nya sebagai warga negara Indonesia, dapat diberdayakan secara manusiawi, sehingga haknya untuk memperoleh hidup yang layak dan sejahtera, serta pengakuan kepastian dan perlindungan hukum dapat terlaksana, sebagaimana semestinya.

Perawat sebagai profesi yang keberadaannya diakui oleh negara mempunyai hak-hak yang patut dipenuhi dan dilindungi baik itu hak-hak profesinya maupun hak asasi sebagai warga negara. Pengakuan serta penghormatan negara dalam menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.<sup>4</sup> Secara garis besar, HAM menurut Undang-Undang HAM merupakan seperangkat hak yang melekat pada manusia sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa yang wajib dihormati oleh negara demi melindungi harkat dan martabat manusia.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Diva Viya Febriana, 2017, *Konsep Dasar Keperawatan*, Yogyakarta: Healthy PT Anak Hebat Indonesia, hlm. 6.

<sup>2</sup> A. Masyur Effendi, 1994, *Dimensi/Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 27.

<sup>3</sup> Nurul Qamar, Muhammad Syarif, Dachran S. Busthami, Farah Syah Reza, 2016, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: MitraWacana Media, hlm. 75.

<sup>4</sup> A. Masyur Effendi, *Op. Cit.*, hlm. 27.

<sup>5</sup> Zainuddin Ali, 2016, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 90.

Setiap manusia mempunyai hak-hak tertentu seperti halnya hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, hak untuk memilih pekerjaan yang disukainya, hak untuk mendapatkan syarat perjanjian kerja, hak untuk mendapatkan upah yang layak, serta hak untuk diapresiasi. Hak-hak tersebut masuk dalam kelompok hak asasi yang wajib dihormati.<sup>6</sup>

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia merupakan dasar dari pembentukan peraturan perundangan-undangan pelaksana lainnya. Dalam Undang-Undang HAM dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termuat beberapa pasal yang mengamanatkan jaminan bagi warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta jaminan pengakuan kepastian dan perlindungan hukum. Secara spesifik, perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan telah dijamin hak yang disebutkan tadi, dalam beberapa pasal di Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, dan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Hak yang terkait dengan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum, serta hak atas kesejahteraan yang diamanatkan oleh pasal-pasal di dalam perundang-undangan tersebut di atas, dirasa belum cukup mampu mengakomodir secara menyeluruh terhadap perawat yang berstatus tenaga kesehatan sukarela. Hal tersebut berdasarkan masih banyak ditemukannya kasus-kasus yang menyangkut isu HAM terhadap perawat tenaga kesehatan sukarela yang ada diberbagai daerah di tanah air, antara lain:

Kasus pertama terjadi di Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, perawat TKS yang bekerja di puskesmas dan RSUD H. Abdul Manan Simatupang melakukan aksi unjuk rasa pada hari Rabu, tanggal 13, bulan Februari tahun 2019. Aksi tersebut dilatarbelakangi atas perekrutan perawat tenaga kontrak yang tidak sesuai prosedur. Perawat TKS berdalih bahwa perawat tenaga kontrak yang baru diangkat adalah perawat yang tidak pernah bekerja secara sukarela. Pengunjuk rasa tersebut merasa bahwa keberadaan mereka sebagai perawat TKS tidak mendapatkan pemberdayaan yang layak oleh pemerintah daerah setempat.<sup>7</sup> Kasus tersebut merupakan salah satu isu HAM yang mengarah pada asas kesederajatan/kesetaraan terhadap perawat TKS untuk mendapatkan hak diberdayakan secara layak berdasarkan hubungan kerja dengan pemerintah daerah.

Kasus kedua, terjadi di Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sumatera Barat adalah tindakan diskriminasi berupa pemecatan secara sepihak terhadap salah satu perawat TKS yang telah mengabdikan selama 13 tahun. Pemecatan tersebut dilatarbelakangi karena yang bersangkutan tidak ada ditempat kerja saat dilakukan visitasi oleh interen rumah sakit. Pemecatan dilakukan melalui SK Pemberhentian Hubungan Kerja Nomor: 005/II/REK-SPI/X/2018. Perawat TKS tersebut merasa tidak mendapatkan pengakuan perlindungan dan kepastian hukum dari pemerintah daerah, sebab tidak diberikan kesempatan untuk membela diri di hadapan hukum.<sup>8</sup> Kasus yang terjadi di Kabupaten Polewali Mandar tersebut menyangkut isu HAM

---

<sup>6</sup> A. Masyur Effendi, *Op. Cit.*, hlm. 28.

<sup>7</sup> TKS Perawat Unjuk Rasa di Dinkes Asahan “Kami Merasa Dianaktirikan “. Diakses dari: <https://senyumperawat.com/2019/02/tnks-perawat-unjuk-rasa-di-dinkes-asahan-kami-merasa-dianaktirikan.html/amp> . Tanggal 08 Maret 2019.

<sup>8</sup> 13 Tahun Mengabdikan, Perawat RSUD Poliwal dipecat. Diakses dari: <http://radarsulbar.fajar.co.id/2019/03/25/13-tahun-mengabdikan-perawat-rs-polewali-dipecat/>. Tanggal 08 Maret 2019.

yang bersangkutan dengan asas non diskriminasi, yang mengarah pada tidak terpenuhinya hak pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum berdasarkan amanat perundang-undangan.

Berdasarkan contoh kasus di atas, dapat diasumsikan bahwa hak perawat TKS untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan, serta hak pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum, seperti yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya diperoleh. Oleh sebab itu maka pemerintah selaku pemberi kerja harus mengupayakan pemberian imbalan yang layak dan kepastian perlindungan kepada tenaga perawat TKS sebagai pegawainya, karena hal demikian menjadi suatu kewajiban yang telah diatur dalam aturan perundang-undangan.

Fasilitas kesehatan yang dinaungi Pemerintah Kota Bima mencakup, satu RSUD dan tujuh Puskesmas yang tersebar dilima kecamatan, antara lain : (1) RSUD Kota Bima berada di wilayah Kecamatan Asakota; (2) Puskesmas Kolo berada di wilayah Kecamatan Asakota; (3) Puskesmas Jatibaru berada di wilayah Asakota; (4) Puskesmas Paruga berada di wilayah Kecamatan Rasanae Barat; (5) Puskesmas Mpunda berada di wilayah Kecamatan Mpunda; (6) Puskesmas Penanae berada di wilayah Kecamatan Raba; (6) Puskesmas Rasanae timur berada di wilayah Kecamatan Rasane Timur; dan (7) Puskesmas Kumbe berada di wilayah Rasane Timur. Fasilitas-fasilitas kesehatan tersebut diketahui mempekerjakan perawat TKS.

Relasi yang terjalin antara pemerintah daerah sebagai penyedia lapangan kerja dengan perawat TKS sebagai penerima kerja, memerlukan suatu aturan tertulis yang dapat mengatur hak serta kewajiban antara kedua belah pihak agar terciptanya suatu keselarasan pada sektor pelayanan jasa kesehatan. Pemerintah daerah selaku pemberi kerja diwajibkan memenuhi hak-hak perawat TKS untuk bekerja secara layak dalam hubungan kerja. Selain itu, pemerintah diwajibkan pula untuk mengakui, melindungi, dan memastikan perawat TKS terhindar dari segala bentuk tindakan diskriminasi, serta pelanggaran HAM, sebab hal tersebut telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengajukan penelitian tentang **Perspektif Hak Asasi Manusia Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela Yang Bekerja di Instansi Pemerintah.**

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis membagi tiga rumusan masalah, yang akan mempertanyakan:

1. Bagaimanakah perundang-undangan mengatur perawat tenaga kesehatan sukarela yang bekerja di instansi pemerintah berdasarkan perspektif hak asasi manusia?
2. Bagaimanakah penerapan peraturan perundang-undangan terhadap perawat tenaga kesehatan sukarela yang bekerja di instansi pemerintah berdasarkan perspektif hak asasi manusia?
3. Bagaimanakah pengaruh aturan hukum yang ada terhadap perawat tenaga kesehatan sukarela yang bekerja di instansi pemerintah?

## METODE PENELITIAN

Metode pendekatan pada penelitian ini dilakukan melalui pendekatan yuridis sosiologis, yang mana pendekatan tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penerapan serta pengaruh peraturan perundang-undangan terhadap HAM perawat TKS yang bekerja di instansi pemerintah.

Spesifikasi dalam penelitian ini bersifat Eksplikatif, yang mana penelitian ini ingin mengetahui bagaimana peraturan perundang-undangan menerapkan HAM, serta pengaruhnya dalam pemenuhan pekerjaan dan penghidupan yang layak, pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum terhadap perawat TKS yang bekerja di instansi pemerintah.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat, bertempat di Dinas Kesehatan Kota Bima, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima. Studi kasus dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bima dan Puskesmas Paruga Kota Bima. Data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui tehnik wawancara terhadap narasumber dan responden di instansi pemerintah, sedangkan data sekunder didapatkan dari berbagai literatur serta bahan pustaka yang memiliki korelasi dengan materi penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yang mana data diuraikan penguraian data secara bermutu dalam bentuk kalimat naratif tentang perspektif hak asasi manusia terkait pekerjaan dan penghidupan yang layak serta pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum terhadap perawat tenaga kesehatan sukarela. Terakhir, pengambilan kesimpulan dilakukan secara induktif.

## PEMBAHASAN

### 1. Peraturan Perundang-undangan Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela yang Bekerja di Instansi Pemerintah Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia

Aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia mengamanatkan bagaimana tanggung jawab negara dan pemerintah dalam menjamin terpenuhinya hak-hak warga negara, terlebih pemenuhan HAM. Hak-hak mutlak yang melekat dalam diri manusia tersebut wajib dilindungi, dihormati, dan dijunjung tinggi oleh negara, pemerintah, dan setiap orang.<sup>9</sup> Pasal 71 Undang-Undang HAM menjelaskan bahwa, "Pemerintah wajib dan bertanggung jawab menghormati, melindungi, menegakkan dan memajukan hak asasi manusia yang diatur dalam Undang-Undang ini, peraturan perundang-undangan yang lain, dan hukum internasional tentang hak asasi manusia yang diterima oleh negara Republik Indonesia".

Dalam HAM, terdapat asas kelekatan, asas kesederajatan/kesetaraan, asas nondiskriminasi, dan asas universal. Asas-asas tersebut menjadi bagian yang teramat penting dalam pembentukan hukum HAM. HAM menjadi bagian yang amat penting dalam proses keberlangsungan jalannya pemerintahan disuatu negara, maka dalam proses menjalankan roda pemerintahan yang baik, pemerintah wajib menjamin warga negaranya mendapat jaminan keadilan berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan dan asas-asas yang terkandung dalam HAM.

---

<sup>9</sup> A. Widiada Gunakarya, 2017, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Andi, hlm.60.

### 1.1. Pengaturan Tentang Hak Atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak

Indonesia sebagai negara yang menjunjung tinggi nilai-nilai HAM yang berasaskan kesederajatan serta kesetaraan berkewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan hidup seluruh rakyatnya.<sup>10</sup> Untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut, negara perlu menjamin terpenuhinya hak-hak rakyat untuk memperoleh pekerjaan yang layak.

Dalam UUD RI 1945 dimuat amanat yang mengatur tentang bagaimana negara menjamin hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 mengamanatkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. M. Hutauruk menjabarkan bahwa makna yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 yakni bersangkut paut dengan pengaturan mengenai hak-hak warga negara yang mengandung pengertian bahwa ketentuan pasal tersebut bertujuan untuk dapat memberikan jaminan kepada setiap warga negara yang berada pada usia produktif berhak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Konsekuensi yang harus dilaksanakan yakni bahwa pasal tersebut mewajibkan negara untuk memperlakukan rakyat dalam memberikan kesempatan untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Untuk memperoleh kesempatan bekerja tidak seorangpun dapat dicegah atau dipaksa melawan kemauan orang lain baik dengan cara ancaman, desakan maupun dengan sikap politis.<sup>11</sup>

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh M. Huatauruk di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa makna yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 yakni setiap warga negara yang berusia produktif, memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang layak yang menunjang kesejahteraan penghidupan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan tanpa adanya tindakan diskriminasi terhadap suku, ras agama, serta orientasi politiknya, dan memperhatikan asas kesederajatan/kesetaraan serta asas non diskriminasi.

Pekerjaan yang layak berdampak pada kesejahteraan hidup yang layak, sedangkan penghidupan yang layak dapat diperoleh melalui upah/gaji/imbalan yang layak pula. Amanat Undang-Undang yang mencerminkan hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak, tertuang pada Pasal 28 D ayat (2) UUD RI 1945, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Munir Fuadi menjabarkan Pasal 28 D ayat (2) UUD RI 1945 di atas, bahwa hak atas imbalan lahir setelah adanya kontrak kerja yang terjalin antara pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja dalam suatu hubungan kerja. Hal tersebut mengandung makna bahwa kontrak kerja tidak boleh memberatkan salah satu pihak saja. Imbalan yang diperoleh terdiri dari beberapa komponen, yakni imbalan pokok, tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap yang mengacu pada kebutuhan hidup yang manusiawi. Hak atas imbalan yang layak merupakan HAM yang bersifat universal. Upah yang diperoleh erat

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 120.

<sup>11</sup> M. Hutauruk, 2004, *Hak-Hak Azasi Manusia dan Warga Negara*, Jakarta: Penerbit Airlangga, hlm 45.

kaitannya dengan berat dan ringannya suatu pekerjaan sehingga dalam hal ini tidak dibenarkan bagi pemberi kerja melakukan diskriminasi dalam pemberian imbalan.<sup>12</sup>

Setiap pekerja harus dihargai setimpal dengan yang dikerjakannya. Hal tersebut berhubungan dengan martabat kemanusiaan, yang berarti mengapresiasi pekerja sama halnya dengan menghormati dan meninggikan derajat dan martabatnya sebagai manusia. Pasal 38 ayat (1) sampai (4) Undang-Undang HAM, mengamanatkan:

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan;
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama;
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Selanjutnya, Pasal 7 huruf (a) sampai (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant On Economic, Social and Cultural Rights* (Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya) mengamanatkan: Negara-negara pihak pada konvenan ini mengakui hak setiap orang untuk mengenyam kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, dan menjamin:

- (a) Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum dengan:
  - (1) Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya tanpa perbedaan apapun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang dan kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama;
  - (2) Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian.
- (b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- (c) Kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi dan sesuai tanpa pertimbangan-pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan;
- (d) Waktu istirahat, hiburan dan pembatasan jam kerja yang wajar dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan pada hari-hari libur nasional.

Selain dengan hal tersebut diatas, Pasal 4 huruf (a) sampai (d) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan, bahwa pembangunan tenaga kerja bertujuan untuk:

- (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

---

<sup>12</sup> Munir Fuadi, 2003, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Dalam Yetniwati, 2015 *Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, hlm. 86. Diakses dari <http://jurnal.ugm.ac.id>, tanggal 6 Oktober 2019.

- (b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- (c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Untuk memperoleh kesejahteraan yang mengarah pada penghidupan yang layak, pekerja diharuskan memperoleh upah yang layak pula, standar upah yang tersebut, didasarkan pada Upah Minum Regional (UMR) atau Upah Minimum Propinsi (UMP), dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk dapat mengembangkan kariernya, serta memberikan suatu kejelasan terkait persyaratan perjanjian kerja. Pasal 57 ayat (1) huruf (a) sampai (i) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan secara rinci bahwa: Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat; (a). Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; (b). Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; (c). Jabatan atau jenis pekerjaan; (d). Tempat pekerjaan; (e). Besarnya upah dan cara pembayarannya; (f). Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; (g). Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; (h). Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan (i). Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Bagi sebagian warga negara yang memilih untuk bekerja sebagai tenaga kesehatan, telah dijamin oleh Undang-Undang untuk mendapatkan hak-haknya ketika bekerja. Keberadaan tenaga kesehatan merupakan ujung tombak dalam peningkatan derajat kesehatan bangsa, oleh sebab itu pemerintah mengapresiasi pekerjaan mulia itu melalui pengakuan hukum yang dituangkan dalam Undang-Undang Tenaga Kesehatan.

Pasal 7 huruf (a) sampai (g) Undang-Undang Tenaga kesehatan mengamanatkan tanggung jawab Pemerintah Daerah dalam hal pemberdayaan dan pendayagunaan sumber daya manusia kesehatan. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, pemerintah daerah kabupaten/kota berwenang untuk:

- (a) Menetapkan kebijakan Tenaga Kesehatan selaras dengan kebijakan nasional dan provinsi;
- (b) Melaksanakan kebijakan Tenaga Kesehatan;
- (c) Merencanakan kebutuhan Tenaga Kesehatan;
- (d) Melakukan pengadaan Tenaga Kesehatan;
- (e) Melakukan pendayagunaan melalui pemerataan, pemanfaatan, dan pengembangan;
- (f) Membina, mengawasi, dan meningkatkan mutu Tenaga Kesehatan melalui pelaksanaan kegiatan perizinan Tenaga Kesehatan; dan
- (g) Melaksanakan kerjasama dalam negeri dibidang Tenaga Kesehatan.

Selanjutnya tanggung jawab pemerintah daerah dalam hal pemanfaatan dan pendayagunaan tenaga kesehatan, tercantum dalam Pasal 23 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Tenaga Kesehatan. Dijelaskan bahwa:

- (1) Dalam rangka pemerataan pelayanan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib melakukan penempatan Tenaga Kesehatan setelah melalui proses seleksi.



- (2) Penempatan Tenaga Kesehatan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan cara:
- a. Pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil;
  - b. Pengangkatan sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja; atau
  - c. Penugasan khusus.

Aturan pasal tersebut di atas mengatur perencanaan penempatan tenaga kesehatan dalam tiga kategori, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Penugasan Khusus.

Kewajiban pemerintah daerah untuk mendayagunakan tenaga kesehatan diharuskan melalui peraturan tertulis yang memiliki legalitas seperti yang diamanatkan Undang-Undang. Aturan tertulis yang dimaksud, bisa berupa Peraturan Daerah ataupun Peraturan Pemerintah. Pasal 25 ayat (3) Undang-Undang Tenaga Kesehatan menyebutkan “Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Tenaga Kesehatan diatur dengan Peraturan Pemerintah”. Lebih lanjut lagi peraturan pelaksana terkait kebijakan terhadap tenaga kesehatan dipertegas di dalam Pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Kesehatan, “Ketentuan mengenai perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, pembinaan, dan pengawasan mutu tenaga kesehatan diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Selain mengatur tentang kewajiban dan tanggungjawab pemerintah daerah, Undang-Undang Tenaga Kesehatan memuat pula tentang hak-hak dan kewajiban tenaga kesehatan dalam menjalani profesinya. Hak dan tanggung jawab tenaga kesehatan yang bekerja pada instansi kesehatan beriringan dengan tanggung jawab pemberi kerja, Pasal 26 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Tenaga Kesehatan mengamanatkan:

- (1) Tenaga Kesehatan yang telah ditempatkan di Fasilitas pelayanan kesehatan wajib melaksanakan tugas sesuai dengan Kompetensi dan kewenangannya.
- (2) Pimpinan Fasilitas Pelayanan Kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau kepala daerah yang membawahi Fasilitas Pelayanan Kesehatan harus mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan, dan lokasi, serta keamanan dan keselamatan kerja Tenaga Kesehatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan

Lebih lanjut lagi, hak tenaga kesehatan untuk mendapatkan imbalan jasa, tertuang dalam Pasal 57 huruf (c) Undang-Undang Tenaga Kesehatan. Pasal tersebut menyatakan bahwa “Tenaga kesehatan dalam menjalankan praktiknya berhak menerima imbalan jasa”.

Secara spesifik, dalam hal perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan, yang mempunyai hak untuk melakukan pekerjaan yang layak guna mendapatkan kehidupan yang layak yang mengarah pada kesejahteraan, dimuat dalam Pasal 36 huruf (c) Undang-Undang Keperawatan. Pasal tersebut menyatakan, “Perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berhak menerima imbalan jasa atas pelayanan keperawatan yang telah diberikan”.

Berdasarkan uraian beberapa peraturan perundang-undangan di atas, tidak ada satupun yang mengarah pada pembenaran bagi pemberi kerja lebih-lebih pemerintah untuk mempekerjakan warga negara dengan status sukarela. Namun

kenyataan yang terjadi di Kota Bima ditemukan fakta bahwa terdapat sebagian warga negara yang bekerja di instansi pemerintah secara sukarela, yakni perawat TKS. Amanat Undang-Undang yang menjamin setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, belum cukup mampu mencerminkan norma-norma hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang dibentuk melalui proses yang sah oleh lembaga atau organ yang berwenang dan bersifat tertulis.<sup>13</sup> Peraturan perundang-undangan belum mampu merangkul perawat secara keseluruhan yang mengabdikan pada tatanan instansi kesehatan pemerintah Kota Bima.

Nilai-nilai HAM yang melekat pada diri setiap individu yang tertuang pada peraturan perundang-undangan tidak dilaksanakan secara utuh. HAM berpandangan bahwa jika ada warga negara yang dalam pekerjaannya tidak diperhatikan hak-hak dasarnya untuk mendapatkan upah, maka hal tersebut dapat dikatakan bukan sebagai pekerjaan yang layak dan mengarah pada pelanggaran HAM sebab tidak mengarah pada pencapaian kehidupan yang layak dari segi kesejahteraan.<sup>14</sup> Tidak masuk akal ketika pemerintah hanya memperhatikan satu lapisan masyarakat, sedang lapisan lain diabaikan. Pemerintah wajib menjamin kehidupan dan kesejahteraan bagi seluruh warga negara tanpa pengecualian. Peningkaran kewajiban itu berarti pelanggaran terhadap keadilan. Yang diutamakan adalah menjaga tegaknya keadilan distributif dengan tanpa memihak (perhatian terhadap kesejahteraan umum).<sup>15</sup>

Ketika pemerintah mempekerjakan warga negara dengan status sukarela dan tidak diberikan hak-haknya untuk memperoleh gaji, sama halnya pemerintah telah melakukan suatu eksploitasi secara terstruktur dan massif terhadap tenaga kerja tersebut, dengan kata lain, bahwa pekerjaan dengan status sukarela tidak termasuk dalam kriteria pekerjaan yang layak dan tidak mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan dan melanggar HAM warga negara. Sebab pemerintah telah mengabaikan asas kesederajatan/kesetaraan dan asas non diskriminasi yang ada pada perawat TKS.

## 1.2. Pengaturan Tentang Hak Atas Pengakuan Perlindungan dan Kepastian Hukum

Salah satu hak warga negara yang telah diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan adalah hak untuk mendapatkan pengakuan, kepastian dan perlindungan hukum. Pasal 28 D ayat (1) UUD RI 1945, mengamanatkan bahwa: "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum". Pengimplementasian pasal tersebut merupakan kewajiban negara untuk menegakkan supremasi hukum bagi tiap warga negara yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia, baik itu, di kota-kota besar, maupun di daerah-daerah terpencil, sehingga fungsi hukum dalam mengatur segala hal yang berkaitan bagi setiap warga negara dapat berjalan tertib, lancar, dan sesuai aturan. Perlindungan hukum merupakan upaya memberikan penjangkauan terhadap

---

<sup>13</sup> Jaazim Hamidi, Herlin Wijayanti, 2008, *Panduan Praktis Pembentukan Peraturan Daerah Pasitipatif*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, hlm.3.

<sup>14</sup> A. Widia Gunakarya, *Op. Cit.*, hlm.67.

<sup>15</sup> Juniarso Ridwan, Ahmad Sodik Sudrajat, 2009, *Hukum Administrasi Negara dan kebijakan layanan Publik*, Bandung: Nuansa, hlm.55.

HAM untuk mendapatkan hak-hak yang diberikan oleh hukum berupa rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak lain.<sup>16</sup>

Hak warga negara atas pengakuan perlindungan dan kepastian hukum diamanatkan pula pada Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang HAM, yakni “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”. Selanjutnya, Pasal 8 Undang-Undang HAM menjelaskan bahwa “Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab pemerintah”. Pasal tersebut mengamanatkan bahwa, untuk menjunjung tinggi harkat dan martabat warga negara sebagai manusia yang memiliki hak asasi, maka negara perlu menjamin, agar dalam penegakkannya sebagian warga negara tidak mendapatkan tindakan diskriminasi dari pihak lain. Lebih lanjut lagi, Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang HAM menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak atas pengakuan di depan hukum sebagai manusia pribadi di mana saja ia berada”. Pasal tersebut bermakna, bahwa tak satupun dari warga negara tidak luput dari pengakuan hukum sebagai manusia yang memiliki hak asasi, yang melekat pada dirinya baik itu ketika manusia tersebut berada dalam wilayah hukum negaranya, maupun diwilayah hukum negara lain.

Pengakuan negara terhadap warga negara yang menjalankan profesi sebagai tenaga kesehatan, telah diaktualisasikan kedalam Undang-Undang Tenaga Kesehatan. Salah satu tujuan dari pembentukan Undang-Undang Tenaga Kesehatan adalah memberikan jaminan kepastian hukum bagi masyarakat dan tenaga kesehatan itu sendiri. Pasal 3 huruf (e) Undang-Undang Tenaga Kesehatan, menjelaskan “Undang-Undang ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum kepada masyarakat dan Tenaga Kesehatan”.

Secara spesifik, pengakuan perlindungan dan kepastian hukum yang dialamatkan bagi tenaga kesehatan, tertuang dalam Pasal 57 huruf (a) Undang-Undang Tenaga Kesehatan, yakni “Tenaga kesehatan dalam menjalani praktik berhak mendapatkan perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, dan standar prosedur operasional”. Pasal tersebut bermakna, bahwa dimanapun tenaga kesehatan bertugas, baik itu pada saat praktik mandiri, atau di lembaga layanan kesehatan milik swasta, maupun instansi kesehatan pemerintah, berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum, sepanjang pelaksanaan praktik layanan kesehatan yang diberikan, sesuai dengan standar prosedur operasional. Hak tenaga kesehatan untuk mendapatkan perlindungan hukum, dipertegas dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Kesehatan, “Tenaga kesehatan berhak mendapatkan imbalan dan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya”. Pasal tersebut menjelaskan bahwa hak untuk mendapatkan perlindungan hukum dan hak untuk mendapatkan imbalan, menjadi satu kesatuan dari kewajiban tanggung jawab negara terhadap tenaga kesehatan didalam pasal tersebut.

---

<sup>16</sup> Satjipto Rahardjo, 2004, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Adya Bakti, hlm 74.

Pengakuan hukum yang diberikan oleh negara terhadap profesi perawat, diaktualisasikan kedalam Undang-Undang Keperawatan. Salah satu tujuan pembentukan dari Undang-Undang Keperawatan, adalah memberikan kepastian hukum bagi profesi perawat dan klien yang dirawat. Pasal 3 huruf (c) Undang-Undang Keperawatan mengamanatkan “Pengaturan keperawatan bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum kepada Perawat dan Klien”. Secara spesifik, jaminan perlindungan hukum bagi perawat, tertuang dalam Pasal 36 huruf (a) Undang-Undang Keperawatan, mengamanatkan “Perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berhak memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Amanat pasal tersebut berlaku pula bagi perawat TKS yang bekerja di instansi pemerintah. Pemerintah daerah sebagai bagian dari penyelenggara negara, yang sekaligus pemberi kerja perawat TKS dianggap perlu untuk memberikan jaminan pengakuan, perlindungan dan perlindungan hukum bagi perawat TKS.

Pada hakikatnya perlindungan berkaitan erat dengan HAM. Melindungi HAM perawat TKS merupakan tanggung jawab pemerintah daerah selaku penyelenggara negara maupun selaku pemberi kerja. Peraturan perundang-undangan maupun kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah sangatlah penting, sebab hal tersebut merupakan bentuk kewajiban pemerintah dalam menaungi perawat TKS agar dapat bekerja secara optimal. Hak perlindungan hukum bagi perawat TKS merupakan suatu hak yang seharusnya diberikan oleh pemerintah untuk menjamin keselamatannya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal tersebut merupakan tujuan dari prinsip perlindungan hukum itu sendiri. Sebagai manusia dan warga negara yang mengabdikan dirinya untuk kepentingan umum, perawat TKS berhak mendapatkan pengakuan perlindungan dan kepastian hukum ketika menjalani pekerjaannya. Perlindungan hukum bagi perawat yang memberikan layanan kesehatan terhadap masyarakat merupakan suatu langkah kongkrit pemerintah dalam menciptakan sistem keselamatan dan meminimalkan resiko yang berkaitan dengan tuntutan hukum terhadap perawat itu sendiri.

Aturan hukum yang dihadirkan negara untuk menjamin pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum merupakan suatu dasar yang harus dijadikan acuan oleh pemerintah daerah terhadap perawat TKS. Pemerintah daerah dipandang perlu untuk mengimplementasikan yang telah diamanatkan Undang-Undang secara *kompherensif*, agar hak warga negara atas pengakuan perlindungan dan kepastian dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, tidak satu alasanpun bagi perawat TKS untuk tidak mendapatkan pengakuan, perlindungan, serta kepastian hukum. Pengaturan HAM berdasarkan dimensi konstitusi yang mewajibkan pemerintah untuk membuat suatu kebijakan terhadap pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum perawat TKS selayaknya dapat terlaksana, sebab apabila hak tersebut belum terlaksana, maka pemerintah telah mengabaikan asas non diskriminasi terhadap perawat TKS.

- 2. Penerapan Peraturan Perundang-undangan Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela yang Bekerja di Instansi Pemerintah Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia** Memenuhi dan menjunjung tinggi martabat kemanusiaan bagi setiap warga negara secara adil dan merata tanpa terkecuali, adalah amanat Undang-Undang Dasar yang

berlandaskan pada Pancasila sebagai dasar negara. Hal tersebut dapat dilihat pada amanat sila kedua, “Kemanusiaan yang adil dan beradab” maupun sila kelima “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Menerapkan peraturan perundang-undangan secara utuh dan menyeluruh merupakan kewajiban pemerintah sebagai penyelenggara negara, yang bertujuan agar terciptanya tatanan kehidupan yang adil terhadap seluruh warga negara.

### 2.1. Penerapan Hak Perawat TKS Atas Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak di Kota Bima

Minimnya lapangan kerja menjadi alasan utama, banyaknya pegawai sukarela yang ada di instansi-instansi pemerintah Kota Bima. Perawat TKS merupakan salah satu pegawai sukarela yang bekerja di instansi pemerintah. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada dua puluh responden perawat TKS yang bekerja di RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga, seluruhnya menyatakan bahwa alasan utama mereka menjadi perawat TKS adalah kurangnya lapangan pekerjaan pada sektor kesehatan di Kota Bima.<sup>17</sup> Banyaknya Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan yang tidak terserap oleh lapangan kerja, menjadikan lulusan ilmu kesehatan tersebut tidak mampu memilih jalan lain, selain menjadi TKS. Rata-rata perawat TKS yang mengabdikan diri dan bekerja di instansi pemerintah, hampir mencapai puluhan tahun. Prosedur penerimaan perawat TKS, berbeda-beda di tiap-tiap daerah. Di Kota Bima prosedur yang diterapkan adalah melalui lamaran yang diajukan kepada Dinas Kesehatan, yang kemudian ditempatkan di tiap-tiap instansi kesehatan pemerintah.

Perawat TKS dapat diartikan sebagai perawat yang tidak terikat akan kontrak kerja, sebab pengangkatan perawat TKS hanya berdasarkan Surat Tugas yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja bagi perawat *fresh graduate* untuk mengasah *skill* keperawatannya, serta membantu mengurangi beban perawat PNS. Berikut ini jumlah sebaran perawat TKS yang bekerja pada instansi kesehatan pemerintah di Kota Bima:

**Tabel 2.1.** Sebaran Perawat TKS berdasarkan Unit Kerja di Instansi Pemerintah Kota Bima<sup>18</sup>

No	Instansi Kesehatan Pemerintah	Jumlah
1	RSUD Kota Bima	33
2	Puskesmas Paruga	30
3	Puskesmas Mpunda	25
4	Puskesmas Penanae	20
5	Puskesmas Rasane Timur	10
6	Puskesmas Kolo	10
7	Puskesmas Kumbe	10
8	Puskesmas Jatibaru	10
<b>Total</b>		<b>148</b>

**Sumber:** Dinas Kesehatan Kota Bima

<sup>17</sup> Berdasarkan Keterangan Seluruh Responden Yang Bekerja di RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga.

<sup>18</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, Tanggal 19 Juni 2019.

Penerapan hak perawat TKS atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, amatlah penting untuk dilaksanakan. Memastikan terpenuhinya penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan secara adil dan merata dalam hal hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah amanat Undang-Undang Dasar yang berlandaskan pada Pancasila sebagai dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dinas Kesehatan Kota Bima merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan Pemerintah Daerah disektor kesehatan. Dalam merealisasikan Pasal 7 huruf (a) sampai (g) dan Pasal 23 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Tenaga Kesehatan, yang memuat tentang kewajiban pemerintah daerah untuk menetapkan, merencanakan dan mengadakan tenaga kesehatan, pemerintah Kota Bima melaksanakannya melalui Peraturan Walikota Bima Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan. Prosedur pelaksanaan pengadaan tenaga kesehatan yakni Dinas Kesehatan Kota Bima berkoordinasi dengan BKPSDM Kota Bima untuk melaksanakan seleksi penerimaan pegawai. Penyeleksian tenaga kesehatan yang bekerja pada instansi kesehatan pemerintah hanya berlaku untuk merekrut CPNS, sementara untuk penyeleksian Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Penugasan Khusus, yang diamanatkan Pasal 23 ayat (2) huruf (b) dan (c) Undang-Undang Tenaga Kesehatan belum terlaksana.

Pada dasarnya, keberadaan perawat TKS yang bekerja di instansi kesehatan pemerintah tidak memiliki dasar hukum apapun, baik itu berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Pemerintah, maupun Peraturan Daerah.<sup>19</sup> Hal tersebut mengindikasikan bahwa Pasal 25 ayat (3) Undang-Undang Tenaga Kesehatan dan Pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Kesehatan, yang menyatakan bahwa kebijakan pengadaan tenaga kesehatan harus ditetapkan dalam peraturan tertulis, belum dilaksanakan secara utuh dan menyeluruh.

Keberadaan perawat TKS juga tidak pernah melalui proses penyeleksian, melainkan atas dasar lamaran pekerjaan yang ditujukan pada Dinas Kesehatan Kota Bima. Berdasarkan lamaran tersebut, Dinas Kesehatan menerbitkan Surat Tugas untuk perawat TKS, yang kemudian ditempatkan di instansi-instansi kesehatan Pemerintah Kota Bima.<sup>20</sup> Hal ini pula bertolak belakang dengan Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Tenaga Kesehatan.

Dalam mempekerjakan perawat TKS, pemerintah daerah tidak melaksanakan melalui Surat Keputusan yang mempunyai legalitas hukum, akan tetapi penempatan perawat TKS dilakukan berdasarkan Surat Tugas yang diterbitkan oleh Dinas Kesehatan, yang mana dalam Surat Tugas tersebut merupakan pengantar magang. Akan tetapi pemagangan tersebut tidak ditentukan sampai kapan batas jangka waktunya, sehingga makna magang yang sesungguhnya berubah arti menjadi sukarelawan.

Pasal 22 ayat (1) sampai (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan, bahwa:

- (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis;

---

<sup>19</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, Tanggal 19 Juni 2019.

<sup>20</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Kota Bima, Wawancara, Tanggal 17 Juni 2019.

- (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan;
- (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pasal di atas, penempatan magang yang dilakukan Dinas Kesehatan Kota Bima tidak sesuai Undang-Undang Tenaga Kerja, sebab dalam Surat Tugas yang diberikan kepada perawat TKS tidak memuat unsur-unsur yang ada pada ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara itu, apabila dimaknakan, konsideran ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diartikan bahwa perawat TKS yang dimagangkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bima, dengan sendirinya berubah menjadi pekerja atau pegawai pada lingkup instansi kesehatan pemerintah, dan berhak mendapatkan hak-haknya sebagai pegawai pemerintahan.

Perubahan status dari tenaga magang menjadi pegawai sukarela, berdampak pada hubungan kerja yang terjalin antara perawat TKS dengan Dinas Kesehatan Kota Bima. Hubungan kerja yang terjalin, menitik beratkan pada kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perawat TKS. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, perawat TKS wajib memberikan laporan secara berkala tentang bagaimana kinerja selama bekerja di instansi pemerintah.<sup>21</sup> Perubahan status yang menitik beratkan pada kewajiban perawat TKS tidak diikuti oleh perubahan hak yang patut diperolehnya. Hak yang dimaksud, yakni hak yang dituangkan didalam Pasal 57 ayat (1) huruf (a) sampai (i) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimana memuat rincian-rincian tentang kontrak kerja antara Dinas Kesehatan Kota Bima selaku pemberi kerja dan perawat TKS selaku pekerja.

Salah satu syarat pekerjaan adalah adanya suatu perjanjian kontrak kerja antara penerima kerja dan penerima kerja. Hal-hal yang tertuang dalam kontrak minimal mengandung tiga unsur, yakni: (1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan; (2) Adanya perintah; dan (3) Adanya upah.<sup>22</sup> Akan tetapi dalam hal ini, Dinas Kesehatan Kota Bima selaku pemberi kerja tidak memberikan suatu kontrak yang jelas terhadap perawat TKS. Tidak diperolehnya kontrak kerja, mengakibatkan perawat TKS sulit untuk mendapatkan hak upah, yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan dan kehidupan yang layak.

Dalam Surat Tugas yang diterbitkan Dinas Kesehatan, terdapat klausa yang menekankan perawat TKS untuk tidak diperkenankan menuntut upah/gaji/imbalan, dan menuntut untuk diangkat menjadi pegawai tetap ataupun pegawai kontrak. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, bahwa tidak ada pengalokasian dana khusus dari Dinas Kesehatan Kota Bima maupun dari instansi pemerintah untuk perawat TKS.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, Tanggal 19 Juni 2019.

<sup>22</sup> Sedjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 63.

<sup>23</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, Tanggal 19 Juni 2019

Hak dan kewajiban merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah antara satu sama lain<sup>24</sup>, akan tetapi kewajiban yang dilekatkan pada perawat TKS, berbanding terbalik dengan hak yang seharusnya didapatkan. Tidak terpenuhinya hak upah bagi perawat TKS berbanding terbalik dengan kewajiban yang diemban, yang mana hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Dalam berbagai peraturan perundang-undangan, memang tidak mengklasifikasikan secara spesifik terkait keberadaan perawat TKS, sebab tidak dibenarkan bagi instansi pemerintah untuk mempekerjakan tenaga sukarela sewalaupun itu sebagai jalan keluar yang dilakukan untuk mengurangi angka pengangguran terdidik. Pemerintah wajib mendayagunakan para pekerja dengan mengarahkan pada nilai-nilai kemanusiaan yang dianut oleh asas-asas yang terkandung dalam HAM, yakni asas kesederajatan/kesetaraan dan asas non diskriminasi.

Tidak adanya payung hukum maupun regulasi dari pemerintah daerah yang merujuk pada ketentuan pendayagunaan perawat TKS mengakibatkan pemenuhan hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak terhadap perawat TKS sulit untuk terpenuhi. Disamping itu, keterbatasan anggaran yang dialokasikan oleh pemerintah daerah menjadikan pemenuhan hak-hak perawat TKS untuk mendapatkan kesejahteraan tidak mampu dilaksanakan secara maksimal.<sup>25</sup>

Menyediakan lapangan kerja yang menunjang kehidupan yang layak amatlah penting untuk dilaksanakan, mengingat sudah menjadi kewajiban pemerintah dalam pemenuhan hak terhadap warga negaranya, terlebih bagi warga negara yang bekerja dan mengabdikan dirinya pada instansi pemerintah, akan tetapi pengabdian yang dilakukan perawat TKS sebagai tenaga kesehatan di instansi pemerintah, samasekali tidak mendapatkan gaji, upah maupun imbalan.

Pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan pekerjaan yang dimana hak dan kewajiban saling menopang antara satu sama lain, akan tetapi pekerjaan yang dilakukan oleh perawat TKS lebih menitik beratkan pada kewajiban, tanpa memperhatikan hak-hak yang patut diperolehnya. Keberadaan perawat TKS yang tidak memiliki dasar hukum, berdampak pada tidak diperolehnya hak-hak untuk mendapatkan pekerjaan dan peningkatan kesejahteraan penghidupan yang layak dari pemerintah.

Beban kerja yang diemban perawat TKS berbanding terbalik dengan hak kesejahteraan yang patut diperolehnya. Perawat TKS yang bekerja di instansi kesehatan pemerintah Kota Bima dituntut untuk bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat, baik itu pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan tindakan pelimpahan wewenang, maupun pelayanan *administrative* lainnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga, bahwa dalam penerapan hak untuk mendapatkan upah/gaji/imbalan bagi perawat TKS sulit untuk direalisasikan, sebab hal tersebut terbentur belum adanya peraturan yang mengatur secara khusus tentang hal tersebut. Namun demikian, pendapatan yang

---

<sup>24</sup> Hendrik, 2018, *Etika Dan Hukum Kesehatan*, Jakarta: Buku Kedokteran EGC, hlm. 32.

<sup>25</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, Tanggal 19 Juni 2019.



diperoleh perawat TKS merupakan tanggung jawab masing-masing penanggung jawab ruangan tempat perawat TKS bertugas.<sup>26</sup>

Wawancara yang dilakukan terhadap masing-masing penanggung jawab ruangan, dimana perawat TKS bekerja, diketahui bahwa pendapatan yang diperoleh perawat TKS selama ini bersumber dari Kapitasi BPJS Kesehatan, yang disisihkan oleh perawat PNS. Kapitasi BPJS Kesehatan merupakan klaim yang dibayarkan kepada tenaga kesehatan PNS yang diperoleh paling cepat satu kali dalam dua bulan dan paling lambat satu kali dalam empat bulan.<sup>27</sup> Pendapatan yang diperoleh perawat TKS bukanlah pendapatan tetap, nominal dan kapan waktunya diperolehpun tidak menentu. Keseluruhan narasumber penanggung jawab ruangan yang diwawancara, menyatakan bahwa pendapat yang diperoleh perawat TKS yang bekerja berbeda-beda menurut waktu pengabdianya. Perawat TKS yang bekerja di bawah tiga bulan belum berhak mendapatkan sisihan klaim kapitasi BPJS Kesehatan dari perawat PNS. Perawat TKS yang bekerja di atas tiga bulan sampai satu tahun berbeda dengan pendapatan yang diperoleh perawat TKS yang bekerja di atas satu tahun.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian yang disampaikan di atas, penerapan hak perawat TKS atas pekerjaan dan kehidupan yang layak di lingkup pemerintahan Kota Bima, baik di Dinas kesehatan Kota Bima, RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga tidak dilandaskan pada aturan perundang-undangan, hal tersebut secara tidak langsung mengarah pada mengabaikan asas-asas HAM yang melekat pada diri perawat TKS. Pengaturan HAM berdasarkan dimensi kesejahteraan yang mengkehendaki terwujudnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, belum mampu menyentuh hak perawat TKS yang ada di Kota Bima. Dalam HAM terdapat asas kesederajatan, yakni asas yang memuat suatu paham bahwa setiap orang memiliki kedudukan dan derajat yang sama. Ketika seseorang berada pada situasi yang sama namun diperlakukan berbeda, maka berdasarkan perspektif HAM, hal tersebut telah mengabaikan asas kesederajatan. Kaitannya dengan perawat TKS, bahwa penerapan peraturan perundang-undangan yang menjamin hak pekerjaan dan kehidupan yang layak belum mampu diterapkan dengan baik, sebab hak untuk memperoleh perlakuan yang sama, dalam bentuk upah yang layak, dari beban kerja yang sama dengan perawat PNS terkesan diabaikan oleh Pemerintah Daerah Kota Bima, Dinas Kesehatan Kota Bima, maupun Instansi Kesehatan Pemerintah Kota Bima (RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga).

## **2.2. Penerapan Hak Perawat TKS Untuk Mendapatkan Pengakuan Perlindungan dan Kepastian Hukum di Kota Bima**

Pada hakikatnya, hak pengakuan, kepastian, perlindungan hukum adalah bagian daripada HAM. Menerapkan hal tersebut merupakan kewajiban pemerintah sebagai bagian dari penyelenggara negara. Baik itu pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun oleh pemerintah daerah. Hak pengakuan perlindungan dan kepastian hukum yang telah diamanatkan oleh berbagai peraturan perundang-undangan tak terlepas

---

<sup>26</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Puskesmas Paruga dan RSUD Kota Bima, Wawancara, Tanggal 20 Juni dan 27 Juni 2019.

<sup>27</sup> Penanggungjawab Ruangan di Puskesmas Paruga dan RSUD Kota Bima, Wawancara, Tanggal 20 Juni dan 27 Juni 2019.

<sup>28</sup> Penanggungjawab Ruangan RSUD Kota Bima, Wawancara, Tanggal 27 Juni 2019.

dari bagaimana negara menjamin keselamatan warga negaranya secara adil, merata, dan menyeluruh, tanpa adanya diskriminasi terhadap sebagian warga negara. Pada dasarnya keberadaan perawat TKS dalam kapasitasnya sebagai tenaga kesehatan telah memperoleh pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum dari Undang-Undang Kesehatan, Undang-Undang Tenaga Kesehatan dan Undang-Undang Keperawatan. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi perawat TKS yang bekerja di instansi pemerintah merupakan hak dasar yang wajib diterapkan oleh pemerintah selaku pemberi kerja. Jaminan mendapatkan kepastian perlindungan terhadap perawat TKS berimplikasi dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Perlindungan hukum yang diarahkan terhadap perawat TKS, lebih mengedepankan perlindungan prediktif dan antisipatif. Dinas Kesehatan Kota Bima dalam kapasitasnya sebagai penanggung jawab pemberi kerja berupaya *memproteksi* perawat TKS melalui cara tidak diperbolehkannya perawat TKS melakukan tindakan keperawatan secara mandiri tanpa adanya pendampingan dari perawat PNS.<sup>29</sup> Namun, hal itu tidaklah cukup mengingat pekerjaan yang dilakukan perawat TKS mempunyai resiko yang mengarah pada tuntutan hukum, maka perlindungan yang bersifat represif sangatlah dibutuhkan oleh perawat TKS yang bekerja di instansi pemerintah.

Dilihat dari perspektif HAM, asas legalitas pada negara hukum terkait erat dengan asas pengakuan dan perlindungan nilai-nilai HAM. Hal tersebut merupakan jaminan dari pemerintah terhadap warga yang dipimpinnya.<sup>30</sup> Pengakuan secara khusus yang diarahkan pada perawat TKS belum mendapatkan penetapan, hal tersebut berdasarkan belum adanya dasar hukum yang mengatur tentang TKS secara khusus.<sup>31</sup> Belum adanya pengaturan secara khusus pada tatanan kebijakan pemerintah daerah terkait pengakuan hukum sebagai bentuk legitimasi bagi perawat TKS, menjadikan keberadaan mereka sulit mendapatkan kepastian perlindungan. Upaya perlindungan hukum yang diberikan tidak berdasarkan kebijakan baku yang mencerminkan legalitas suatu peraturan, melainkan hanya perintah lisan yang tidak memiliki kekuatan hukum. Dengan kata lain, upaya perlindungan yang diberikan, tidak disandarkan pada nilai-nilai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Hubungan hukum antara perawat TKS dan instansi kesehatan pemerintah tidak melahirkan suatu jaminan untuk mendapatkan pengakuan perlindungan dan kepastian hukum, sebab dalam surat tugas yang diterbitkan oleh Dinas Kesehatan Kota Bima, tidak dimuat suatu konsideran yang mengarah pada kejelasan jaminan tentang bagaimana bentuk perlindungan dan kepastian hukum terhadap perawat TKS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga, diketahui penerapan pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum terhadap perawat TKS, belum dilaksanakan secara maksimal, hal tersebut berdasarkan tidak ditemukannya aturan tertulis yang mengikat terkait kewajiban instansi pemerintah dari Dinas Kesehatan Kota Bima.

---

<sup>29</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, tanggal 19 Juni 2019.

<sup>30</sup> A. Widiada Gunakarya, *Op. Cit.*, hlm. 126.

<sup>31</sup> Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bima, Wawancara, tanggal 19 Juni 2019.

Indonesia sebagai negara yang mengatur HAM dalam sistem konstitusi, diwajibkan menerapkan asas legalitas dalam penghormatan nilai-nilai HAM yang menyangkut pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum terhadap perawat TKS. Maka Pemerintah Daerah Kota Bima, Dinas Kesehatan Kota Bima, serta instansi kesehatan pemerintah perlu mengupayakan langkah efektif dan kongkrit pada instrument hukum maupun kebijakan tertulis yang menjunjung tinggi asas perlindungan dan penghormatan terhadap perawat TKS. Perawat TKS yang telah memenuhi syarat-syarat pekerja serta telah melaksanakan kewajiban yang diemban, berhak untuk mendapatkan pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum dari instansi pemerintah tempatnya bekerja, sehingga asas non diskriminasi yang ada pada HAM diperoleh juga oleh perawat TKS.

### **3. Pengaruh Aturan Hukum Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela yang Bekerja di Instansi Pemerintah Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia**

Berbagai peraturan perundang-undang yang mengarah pada jaminan hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum telah diatur dengan baik oleh negara, akan tetapi dalam penerapannya, terkadang tidak mencitrakan asas tujuan pembentukan perundang-undangan sehingga peraturan perundang-undangan yang dibentuk tidak berpengaruh dalam menjamin asas keadilan dan kemanfaatan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Di Kota Bima, kebijakan yang diarahkan pada perawat TKS yang bekerja di instansi pemerintah tidak berdasarkan acuan yang diamanatkan oleh Undang-Undang. Akibat tidak dilaksanannya aturan perundang-undangan secara utuh dan menyeluruh, berpengaruh pada tidak terpenuhinya hak-hak perawat TKS untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta pengakuan perlindungan dan kepastian hukum. Hal tersebut berpengaruh pula terhadap tidak terlaksananya penghormatan terhadap HAM perawat TKS.

Peraturan perundang-undangan tentang hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, berbanding terbalik dengan kenyataan yang terjadi di Kota Bima. Hal tersebut seolah mengabaikan asas universal HAM, yang mengamanatkan untuk menerapkan asas perlindungan, asas penghormatan, asas mempertahankan eksistensi, asas tidak boleh mengabaikan, asas tidak boleh mengurangi, asas tidak boleh merampas, serta asas tidak boleh melanggar HAM.

Belum diterbitkannya aturan pemerintah daerah sebagai aturan pelaksana dari Undang-Undang yang menjamin perawat TKS untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, tidak berpengaruh pada proses pelayanan asuhan keperawatan, pelayanan tindakan pelimpahan wewenang serta pelayanan administrasi yang dilakukan perawat TKS pada saat bekerja di instansi pemerintah yang ada di Kota Bima. Etos kerja yang dilakukan perawat TKS samasekali tidak mengalami penurunan, sebaliknya etos kerja yang diberikan perawat TKS berikan perawat TKS kian hari semakin meningkat.

Wawancara yang dilakukan dengan masing-masing penanggung jawab ruangan, tempat perawat TKS bertugas di RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga menyatakan bahwa, meskipun tidak mendapatkan upah yang layak, akan tetapi hal tersebut tidak menurunkan motivasi perawat TKS untuk bekerja sebagai pelayan kesehatan di kedua instansi kesehatan pemerintah tersebut. Keberadaan perawat TKS samasekali tidak menjadi

beban bagi RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga, keberadaan perawat TKS justeru sangat membantu terciptanya pelayanan kesehatan yang optimal pada RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga.<sup>32</sup>

## KESIMPULAN

### 1. Peraturan Perundang-undangan Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela yang Bekerja di Instansi Pemerintah Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia

Aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia mengamanatkan bagaimana tanggung jawab negara dan pemerintah dalam menjamin terpenuhinya hak-hak warga negara, terlebih pemenuhan HAM. Hak-hak absolut yang melekat dalam diri manusia wajib dilindungi, dihormati, dan dijunjung tinggi oleh negara, pemerintah, dan setiap orang. Dalam HAM terhadap hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kualitas serta derajat hidup warga negara. Beberapa hal pokok tersebut antara lain; hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak atas pengakuan jaminan kepastian perlindungan hukum.

Tugas utama dari pemerintah ialah mengarahkan seluruh sistem perundang-undangan dan lembaga untuk memberikan bantuan pada khalayak maupun kepada golongan khas, yang mana golongan khas yang dimaksud mengarah pada perawat TKS. Pemerintah perlu mengusahakan agar struktur dan fungsi administrasi negara bisa meningkatkan kesejahteraan umum dan perseorangan. Tidak masuk akal ketika memperhatikan golongan yang satu, akan tetapi golongan lain diabaikan. Pemerintah perlu serius menjamin kehidupan dan kesejahteraan warga negara. Peningkaran terhadap kewajiban itu berarti pelanggaran terhadap keadilan. Yang diutamakan adalah menjaga tegaknya keadilan distributive dengan tanpa memihak (perhatian terhadap kesejahteraan umum). Penegakan HAM terhadap hak kesejahteraan ekonomi belum dapat terlaksana terjadi ketika negara gagal memenuhi hak-hak ekonomi warga negaranya. Sejatinya HAM merupakan sebuah klaim dari warga negara, berdasarkan landasan moral dan hukum, untuk memiliki serta memperoleh sesuatu, atau bertindak melalui cara tertentu.

Berbagai peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh lembaga negara, belum mampu merangkul hak-hak perawat secara keseluruhan, hal tersebut berdasarkan bahwa masih ditemukannya perawat yang bekerja secara sukarela di instansi pemerintah. Tidak adanya peraturan hukum tertulis tentang prosedur penerimaan perawat tenaga kesehatan sukarela baik itu dalam Peraturan Daerah, maupun Peraturan Walikota sebagai dasar hukum penerimaan perawat tenaga kesehatan sukarela berimplikasi pada pemenuhan hak perawat TKS terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak serta jaminan pengakuan, kepastian dan perlindungan hukum.

### 2. Penerapan Peraturan Perundang-undangan Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela yang Bekerja di Instansi Pemerintah Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia

Penerapan peraturan perundang-undangan terkait hak-hak perawat TKS untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta jaminan pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum terhadap perawat TKS belum diterapkan secara utuh

---

<sup>32</sup> Penanggung jawab ruangan di RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga, Wawancara, Tanggal 21 sampai 27 Juni 2019.

dan menyeluruh, bahkan bertolak belakang dengan amanat peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Nilai-nilai HAM yang melekat pada diri setiap individu yang tertuang pada peraturan perundang-undangan tidak dilakukannya secara utuh. HAM berpandangan bahwa jika ada warga negara yang dalam pekerjaannya tidak diperhatikan hak-hak dasarnya untuk mendapatkan upah, maka hal tersebut dapat dikatakan bukan sebagai pekerjaan yang layak dan mengarah pada pelanggaran HAM sebab tidak mengarah pada pencapaian kehidupan yang layak dari segi kesejahteraan.

Pengaturan HAM berdasarkan dimensi konstitusi yang mewajibkan pemerintah untuk membuat suatu kebijakan terhadap pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum perawat TKS selayaknya dapat terlaksana, sebab apabila hak tersebut belum terlaksana, maka pemerintah telah mengabaikan asas non diskriminasi terhadap perawat TKS. Pengaturan HAM berdasarkan dimensi kesejahteraan yang mengkehendaki terwujudnya kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia, belum mampu menyentuh hak perawat TKS yang ada di Kota Bima.

Dalam HAM terdapat asas kesederajatan, yakni asas yang memuat suatu paham bahwa setiap orang memiliki kedudukan dan derajat yang sama. Ketika seseorang berada pada situasi yang sama namun diperlakukan berbeda, maka berdasarkan perspektif HAM, hal tersebut telah mengabaikan asas kesederajatan. Kaitannya dengan perawat TKS, bahwa penerapan peraturan perundang-undangan yang menjamin hak pekerjaan dan penghidupan yang layak belum mampu diterapkan dengan baik, sebab hak untuk memperoleh perlakuan yang sama, dalam bentuk upah yang layak, dari beban kerja yang sama dengan perawat PNS terkesan diabaikan oleh Pemerintah Daerah Kota Bima, Dinas Kesehatan Kota Bima, maupun Instansi Kesehatan Pemerintah Kota Bima (RSUD Kota Bima dan Puskesmas Paruga).

### **3. Pengaruh Aturan Hukum Terhadap Perawat Tenaga Kesehatan Sukarela yang Bekerja di Instansi Pemerintah Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia**

Tidak diterapkannya peraturan perundang-undangan secara utuh dan menyeluruh berpengaruh pada tidak diperolehnya hak-hak pekerjaan dan penghidupan yang layak serta pengakuan kepastian dan perlindungan hukum bagi perawat TKS, akantetapi hal tersebut justru tidak berpengaruh pada etos kerja perawat TKS. Keberadaan perawat TKS sangat membantu dalam pemberian layanan kesehatan di instansi kesehatan pemerintah, maka sudah sepatutnya pemerintah lebih memperhatikan hak-hak perawat TKS untuk memperoleh kesejahteraan penghidupan yang layak. Pemerintah Daerah Kota Bima, Dinas Kesehatan Kota Bima, serta instansi kesehatan pemerintah perlu mengupayakan langkah efektif dan kongkrit pada instrument hukum maupun kebijakan tertulis yang menjunjung tinggi asas perlindungan dan penghormatan terhadap perawat TKS. Perawat TKS telah memenuhi syarat-syarat pekerja serta telah melaksanakan kewajiban yang diimban, berhak untuk mendapatkan upah yang layak yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan hidup, serta pengakuan, kepastian, dan perlindungan hukum sehingga asas kesetaraan/kesederajatan dan asas non diskriminasi yang ada pada HAM diperoleh juga oleh perawat TKS.

## SARAN

### 1. Pemerintah Daerah Kota Bima

Sepatutnya Pemerintah Daerah Kota Bima lebih mengedepankan nilai-nilai HAM dalam mempekerjakan warga negara yang berprofesi sebagai tenaga kesehatan pada instansi pemerintah. Pemerintah bertanggungjawab untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kesehatan, khususnya perawat. Pengadaan tenaga kesehatan, layaknya perawat TKS perlu dilaksanakan melalui Peraturan Pemerintah. Agar hal tersebut dapat terwujud, pemerintah daerah wajib menerapkan peraturan perundang-undangan secara *konprehensive*, sehingga terciptanya rasa keadilan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan bagi setiap orang dapat terlaksana dengan baik.

### 2. Dinas Kesehatan Kota Bima

Berdasarkan uraian dari pembahasan diatas, bahwa Dinas Kesehatan Kota Bima seharusnya lebih memperhatikan aspek-aspek HAM dalam menugaskan perawat TKS di instansi kesehatan pemerintah. Dinas Kesehatan Kota Bima seharusnya lebih proaktif dalam memperjuangkan tenaga kesehatan untuk dapat diterbitkannya suatu kebijakan tertulis oleh pemerintah daerah yang mengarah pada keberadaan perawat TKS. Kebijakan tersebut bisa berupa peraturan daerah, atau keputusan walikota untuk pengangkatan perawat TKS mejadi PPPK tenaga kesehatan dilingkup instansi kesehatan pemerintah Kota Bima.

### 3. Instansi Kesehatan Pemerintah

Dalam pemanfaatan perawat TKS, instansi pemerintah diharapkan lebih proaktif mempromosikan perawat TKS agar dapat lebih diperhatikan hak-haknya oleh pemerintah daerah. Instansi kesehatan pemerintah seharusnya tidak hanya memanfaatkan perawat TKS dalam mengurangi beban kerja. Diperlukan suatu langkah kongkrit dari instansi pemerintah berupa rekomendasi pengangkatan perawat TKS untuk dijadikan pegawai tetap ataupun PPPK Tenaga Kesehatan.

### 4. Organisasi Profesi DPD PPNI Kota Bima

Organisasi profesi diharapkan lebih giat memperjuangkan hak-hak perawat TKS untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta legalitas pengakuan dari pemerintah daerah. PPNI perlu melakukan upaya yang maksimal dalam merekomendasikan perawat TKS untuk dijadikan perawat PPPK Tenaga Kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. 2016, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Masyur Effendi, 1994, *Dimensi/Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Internasional*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Febriana, Diva Via. 2017, *Konsep Dasar Keperawatan*, Yogyakarta: Healthy PT Anak Hebat Indonesia.
- Gunakarya, A. Widiada. 2017, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Hamidi, Jazim dan Wijayanti, Herlin. 2008, *Panduan Praktis Pembentukan Peraturan Daerah Pasitipatif*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Hendrik, 2018, *Etika Dan Hukum Kesehatan*, Jakarta: Buku Kedokteran EGC.

- Hutauruk, M. 2004, *Hak-Hak Azasi Manuisa dan Warga Negara*, Jakarta: Penerbit Airlangga.
- H. Manulang, Sedjun. 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahardjo, Satjipto. 2014, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ridwan, Juniarso dan Sodik Sudrajat, Ahmad. 2009, *Hukum Administrasi Negara Dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Bandung: Nuansa

#### SUMBER LAIN

- Fuadi, Munir. 2003, *Teori-Teori Besar (Grand Theory) Dalam Hukum*, Dalam Yetniwati, 2015 *Pengaturan Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan*, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Jambi, hlm. 86. Diakses dari <http://jurnal.ugm.ac.id>, tanggal 6 Oktober 2019.
- TKS Perawat Unjuk Rasa di Dinkes Asahan “Kami Merasa Dianaktirikan “. Diakses dari: <https://senyumperawat.com/2019/02/tnks-perawat-unjuk-rasa-di-dinkes-asahan-kami-merasa-dianaktirikan.html/amp> . Tanggal 08 Maret 2019.
- 13 Tahun Mengabdi, Perawat RSUD Poliwali dipecat. Diakses dari: <http://radarsulbar.fajar.co.id/2019/03/25/13-tahun-mengabdi-perawat-rs-polewali-dipecat/>. Tanggal 08 Maret 2019.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Diakses dari <http://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Diakses dari <https://www.komnasham.go.id/files/1475231474-uu-nomor-39-tahun-1999-tentang-8H9FVDS.pdf>.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Diakses dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2009/36TAHUN2009UU.htm>.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Diakses dari [http://gajiroum.kemkes.go.id/data/UU\\_NO\\_36\\_2014.pdf](http://gajiroum.kemkes.go.id/data/UU_NO_36_2014.pdf)
- Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Diakses dari <https://www.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/produkhukum/UU%20Nomor%2038%20Tahun%202014.pdf>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013>