

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu negara besar yang juga mempunyai jumlah penduduk yang sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah

yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.¹

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja² adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian internal dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 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.³

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa bekerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan

¹ A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1987), hal.3.

² Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, (Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), 2003), hal. 42

³ Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.⁴

Undang-undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Amandemen UUD 1945 yang tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa : ”setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi warganegara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan landasan mengenai perjanjian kerja serta perlindungan terhadap ketenagakerjaan.

Untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan dilakukan berbagai upaya kesehatan yang didukung antara lain sumberdaya tenaga kesehatan yang memadai dan merata sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pembangunan kesehatan. Kebijakan pengadaan pegawai mengalami perubahan yang mendasar dengan dilaksanakannya undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (terakhir diubah dengan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah).

⁴ *Ibid.*

Pengangkatan pegawai termasuk tenaga kesehatan di Pusat dan Daerah juga terdapat keterbatasan, disisi lain tenaga kesehatan khususnya tenaga medis dan tenaga keperawatan sangat dibutuhkan di sarana kesehatan tersebut sehingga untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan tersebut untuk jangka waktu tertentu diperlukan tenaga kesehatan di luar jalur PNS yaitu melalui pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja sehingga diperoleh peluang bagi Pemerintah Daerah/pimpinan sarana kesehatan dalam mengadakan tenaga kesehatan tertentu akan dikaryakan sesuai dengan masalah kesehatan yang dihadapi. Sehubungan dengan hal tersebut perlu ditetapkan pedoman perjanjian kerja antara tenaga kesehatan dengan pemberi kerja.⁵

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU) dalam Pasal 33 menyebutkan bahwa :

1. Pejabat pengelola BLU dan pegawai BLU dapat terdiri dari pegawai negeri sipil dan/atau tenaga profesional non pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan BLU.
2. Pejabat pengelola BLU dan pegawai BLU yang berasal dari tenaga profesional non-pegawai negeri sipil dapat dipekerjakan secara tetap atau berdasarkan kontrak.
3. Pejabat perbendaharaan pada BLU pada kementerian negara/lembaga yang meliputi Kuasa Pengguna Anggaran, Bendahara Penerima, dan Bendahara Pengeluaran harus dijabat oleh pegawai negeri sipil.
4. Pejabat perbendaharaan pada BLU di lingkungan pemerintah daerah yang meliputi Pengguna Anggaran, Kuasa Pengguna Anggaran, Bendahara Penerima, dan Bendahara Pengeluaran harus dijabat oleh pegawai negeri sipil.
5. Syarat pengangkatan dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai BLU di lingkungan kementerian negara/lembaga yang berasal dari tenaga profesional non-pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur oleh pimpinan BLU.

⁵ Lampiran Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 1199/Menkes/PER/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan milik Pemerintah.

6. Syarat pengangkatan dan pemberhentian pejabat pengelola dan pegawai BLU di lingkungan pemerintah daerah yang berasal dari tenaga profesional non-pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh kepala daerah atas usul pimpinan BLU.

Penjelasan Pasal 33 ayat (2) disebutkan bahwa pegawai BLU dalam ketentuan ini termasuk tenaga teknis dan administrasi. Status kepegawaian pada BLU dapat terdiri dari PNS, Pegawai Tetap Non PNS dan Pegawai Kontrak non PNS, hal ini tentu merupakan peluang yang secara khusus disediakan kesempatan bagi satuan kerja pemerintah yang melaksanakan tugas operasional pelayanan publik (seperti layanan kesehatan, pendidikan, pengelola kawasan dan lisensi), untuk membedakannya dari fungsi pemerintah sebagai regulator dan penentu kebijakan. Di lingkungan pemerintah Indonesia, terdapat banyak satuan kegiatan yang berpotensi untuk dikelola lebih efektif melalui pola Badan Layanan Umum (BLU).⁶

BLU memberikan kewenangan untuk mengelola sendiri keuangannya berupa pendapatan atas jasa yang dilakukannya tanpa perlu disetor terlebih dahulu ke dalam kas Negara/daerah. Dalam ketentuan adanya pegawai non PNS pada BLU merupakan hal baru dalam kepegawaian. Sebelum keluarnya Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2005 yang mengatur ketentuan pegawai non PNS pada instansi pemerintah, pengaturannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas UU nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam Pasal 2 disebutkan pegawai negeri terdiri dari PNS, anggota TNI, anggota Kepolisian RI dan Pegawai tidak tetap. Dengan demikian

⁶ Penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 hanya memberikan 2 (dua) jenis kepegawaian yang terdapat dalam instansi pemerintah, sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2005 tentang pengelolaan Keuangan Badan Layanan umum yang memungkinkan dilakukan/diadakan pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil, pegawai tetap non PNS dan pegawai kontrak non PNS.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1199/Menkes/Per/X/2004 tertanggal 19 Oktober 2004 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan dengan Perjanjian kerja di sarana kesehatan milik Pemerintah, sehingga dengan demikian tenaga kerja yang ada disarana kesehatan khususnya di rumah sakit berpedoman terhadap Peraturan Menteri kesehatan ini dalam rangka menanggulangi kekurangan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja dalam waktu tertentu.

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) H. Adam Malik Medan sebagai Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kesehatan RI dengan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) juga melakukan perekrutan tenaga kerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Hal tersebut dilakukan dalam upaya memenuhi kebutuhan akan tenaga kerjanya di RSUP H. Adam Malik.

Tenaga kerja pada instansi pemerintah sering dikenal dengan istilah tenaga honor, pengangkatannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Menurut ketentuan Pasal 6 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 berbunyi: “Tenaga honor yang bekerja pada instansi pemerintah dan

penghasilannya tidak dibiayai dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai kebutuhan dan kemampuan keuangan Negara berdasarkan formasi sampai dengan Tahun Anggaran 2014”.

Untuk memetakan jumlah tenaga honor yang memenuhi syarat sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi calon Pegawai Negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Surat Edaran nomor 05 tahun 2010 tanggal 28 Juni 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja di Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah sebagai dasar untuk melakukan pendataan tenaga honor yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah. Adapun tenaga honorer dimaksud terdiri dari :

1. Kategori I

Tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan kriteria diangkat oleh pejabat yang berwenang bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1(satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus; berusia paling rendah 19 (Sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006.

2. Kategori II

Tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan kriteria, diangkat oleh pejabat yang berwenang bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 (Sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006.⁷

Dalam penjelasan tersebut ditentukan tentang tenaga honor dalam Kategori I dan Kategori II, sehingga tenaga honor yang telah lewat waktu yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut tidak menjawab bagaimana kedudukan tenaga honor yang diluar kategori tersebut.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan sangat kompleks. Keterbatasan pemahaman aparat dan perumusan kebijakan menambah masalah-masalah baru, seperti pemutusan hubungan kerja, masalah TKI/TKW, kerja kontrak, uang pesangon, penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan masalah hubungan industrial lainnya bila ditelusur lebih jauh, dapat disimpulkan bahwa akar dari semua masalah adalah ketidak-jelasan politik ketenagakerjaan nasional sekalipun UUD1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) telah memberikan amanat yang cukup jelas dengan bagaimana seharusnya Negara memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.⁸

⁷ Penjelasan Peraturan Pemerintah RI nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil.

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal.11

Dengan diundangkannya Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tenaga kerja diatur sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Namun dalam Undang-Undang tersebut juga belum diatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja non Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di RSUP H. Adam Malik. Adapun judul penelitian ini adalah : **"Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (Studi di RSUP H. Adam Malik Medan)"**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan perjanjian untuk waktu tertentu di RSUP H. Adam Malik?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu di RSUP H. Adam Malik?

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji pengaturan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di RSUP H. Adam Malik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan sistim perjanjian kerja untuk waktu tertentu di RSUP H. Adam Malik.

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka/literatur dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, selain itu penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi dasar bagi penelitian pada bidang yang sama.
2. Secara praktis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

5. Kerangka Teori dan Konsepsi

5.1. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, mengenai suatu kasus ataupun permasalahan (problem) yang bagi si pembaca menjadi bahan perbandingan, pegangan teori, yang mungkin ia setuju ataupun tidak disetujuinya, ini merupakan masukan eksternal bagi peneliti.⁹

Menurut Kaelan M.S landasan teori pada suatu penelitian adalah merupakan dasar-dasar operasional penelitian. Landasan teori dalam suatu penelitian adalah bersifat strategis artinya memberikan realisasi pelaksanaan

⁹ M. Solly Lubis, *Filsafat Ilmu Dan Penelitian*, (Bandung: Mandar Maju, 1994), hal.80.

penelitian.¹⁰ Oleh karena itu kerangka teori bagi suatu penelitian mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Teori tersebut berguna untuk lebih mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diselidiki atau diuji kebenarannya;
2. Teori sangat berguna dalam mengembangkan sistim klasifikasi fakta, membina, struktur konsep-konsep serta memperkembangkan definisi-definisi;
3. Teori biasanya merupakan suatu ikhtiar daripada hal-hal yang diteliti;
4. Teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang, oleh karena telah diketahui sebab-sebab terjadinya fakta tersebut dan mungkin faktor-faktor tersebut akan timbul lagi pada masa-masa mendatang.¹¹

Kerangka teori dalam penelitian hukum sangat diperlukan untuk membuat jelas nilai-nilai oleh postulat-postulat hukum sampai kepada landasan filosofisnya yang tertinggi.¹² Teori hukum sendiri boleh disebut sebagai kelanjutan dalam mempelajari hukum positif, setidak-tidaknya dalam urutan yang demikian itulah kita merekonstruksikan kehadiran hukum secara jelas.¹³

Teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam penelitian adalah teori perlindungan hukum, dimana dalam teori ini hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk dapat menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari subyek hukum, agar masing-masing subyek hukum dapat menjalankan

¹⁰ Kaelan M.S., *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat (Paradigma bagi Pengembangan Penelitian interdisipliner Bidang Filsafat, Budaya, Sosial, Semiotika, Sastra, Hukum dan Seni)*, (Yogyakarta: Paradigma, 2005), hal.239.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal.121.

¹² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 1991), hal.254.

¹³ *Ibid.*, hal.253.

kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum.¹⁴

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan.¹⁵

Teori yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah teori kesejahteraan, dalam teori ini mengajarkan bahwa kepentingan masyarakat yang terutama adalah kesejahteraan. Sejahtera berarti, bahwa kebutuhan utama daripada kehidupan manusia dalam masyarakat dapat dipenuhi dengan semurah-murahnya dan secara secepatnya. Kebutuhan pokok tersebut antara lain:

- a. Makan, keputusan dan tindakan pejabat-pejabat penguasa jangan sampai membuat warga masyarakat susah mencari makan.
- b. Kesehatan, artinya tindakan-tindakan pemerintah atau keputusan-keputusan pemerintah jangan sampai merusak kesehatan dan lingkungan masyarakat.
- c. Kesempatan kerja, keputusan dan tindakan pejabat penguasa jangan sampai menimbulkan pengangguran, secara langsung atau tidak langsung.¹⁶

Asas hukum pada umumnya tidak berwujud peraturan hukum yang konkrit tetapi merupakan latar belakang dalam pembentukan hukum positif, oleh karena itu maka asas hukum bersifat umum atau abstrak. Menurut Sudikno

¹⁴ *Ibid.*, hal 265

¹⁵ *Ibid.*, hal 266

¹⁶ Prajudi Atmosudirjo, *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, 1994), hal.30.

Mertokusumo, asas hukum adalah dasar-dasar atau petunjuk arah dalam pembentukan hukum positif.¹⁷

Dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*), menurut ketentuan Pasal 2 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyebutkan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan atas beberapa asas, antara lain:

- a. Kepastian hukum;
- b. Profesionalitas;
- c. Proporsionalitas;
- d. Akuntabilitas;
- e. Efektifitas dan efisien;
- f. Nondiskriminatif;
- g. Keadilan dan kesetaraan; dan
- h. Kesejahteraan.



Dalam penjelasan Pasal 2 tersebut dijelaskan bahwa:

- a. Asas kepastian hukum adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
- b. Asas profesionalitas adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Asas proporsionalitas adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai ASN.

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), hal.102

- d. Asas akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Asas efektif dan efisien adalah bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
- f. Asas non diskriminatif adalah bahwa dalam penyelenggaraan manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- g. Asas keadilan dan kesetaraan adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.
- h. Asas kesejahteraan adalah bahwa penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

5.2. Kerangka Konsepsi

Sebelum membahas mengenai penelitian ini, maka harus dahulu memahami istilah-istilah yang muncul dalam penelitian ini. Perlu dibuat definisi konsep tersebut agar makna variabel yang diterapkan dalam topik ini tidak menimbulkan perbedaan penafsiran.

Konsepsi adalah suatu tahapan terpenting dari teori. Pengertian konsepsi dalam penelitian adalah untuk menghubungkan teori dan observasi, antara abstrak dan kenyataan. Dengan demikian konsepsi dapat diartikan pula sebagai sarana untuk mengetahui gambaran umum pokok penelitian yang akan dibahas sebelum

memulai penelitian (observasi) masalah yang akan diteliti. Konsep diartikan pula sebagai kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dari hal-hal khusus yang disebut definisi operasional.¹⁸

Menurut Soerjono Soekanto bahwa kerangka konseptual pada hakekatnya merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkrit dari kerangka teoritis yang seringkali bersifat abstrak, sehingga diperlukan definisi operasional yang menjadi pegangan konkrit dalam proses penelitian.¹⁹ Pentingnya definisi operasional bertujuan untuk menghindari perbedaan salah pengertian atau penafsiran.

Dalam penelitian ini ada beberapa konsep dasar dalam rangka menyamakan persepsi untuk dapat menjawab permasalahan penelitian, yaitu :

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁰
2. Tenaga honor adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapat dan belanja Negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.²¹

¹⁸ Sumadi Surya Brata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), hal.28

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1984), hal.23

²⁰ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003

²¹ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honor menjadi calon pegawai negeri sipil.

3. Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan yang selanjutnya disebut RSUP H. Adam Malik Medan adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan.
4. Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.²²
5. Instansi pemerintah adalah setiap kantor atau satuan kerja yang berkedudukan sebagai pengguna anggaran barang atau kuasa pengguna anggaran.²³
6. Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah setiap warganegara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bukan termasuk anggota Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia.²⁴
7. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan

²² Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

²³ Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum.

²⁴ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian

perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.²⁵

8. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja antara tenaga kesehatan dengan pimpinan sarana kesehatan secara tertulis, dalam waktu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
9. Pemberi kerja adalah pimpinan sarana kesehatan atau pejabat yang berwenang untuk mengangkat dan memberhentikan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.
10. Sarana kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan.²⁶
11. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.²⁷

²⁵ Pasal 1 angka 4 Undang-undang nomor 5 tahun 2014

²⁶ Peraturan Menteri Kesehatan nomor 1199/Menkes/Per/X/2004 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan dengan Perjanjian kerja di sarana kesehatan milik pemerintah.

²⁷ Pasal 1 angka (1) Peraturan pemerintah nomor 32 tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan