KONFUSI zine

MENILIK SISTEM KERJA YANG TAK SEHAT PADA PEKERJA KESEHATAN





Penulis : Carbamazepine

Publisher : @mala.teksta

Layout : Jackie Chun

Jika kamu menemukan ketidak-adilan dalam pekerjaanmu, silakan bertukar informasi dengan:

SCAN BARCODE :

@JARINGANNAKES_INDONESIA

@SERIKATPEKERJANAKESINDONESIA

JADI GINI...

Tenaga kesehatan dan tenaga medis adalah profesi yang menunjang keberlanjungan hidup manusia. Beberapa orang menggantungkan hidup mereka pada rumah sakit, dokter, perawat, tenaga kefarmasian—dan instrumen kesehatan lain dikarenakan sakit kronis, komplikasi, atau kejiwaan yang terganggu. Bahkan, mungkin diri kita ataupun orang terdekat kita juga mengalami hal tersebut. Jika kita memasuki rumah sakit, atau sekadar berkenalan dengan orang yang ternyata merupakan bagian dari lingkup kesehatan, mungkin kita akan berpikir bahwa orang-orang di dalamnya akan memiliki kualitas hidup yang baik, upah yang layak, dan lingkungan kerja yang sehat. Namun, apakah benar demikian?

Tenaga kesehatan dan/tenaga medis sering kali dihadapkan dengan situasi sulit dan tidak terduga. Mulai dari jam kerja yang terlalu fleksibel bagi perawat dan dokter (karena ada tindakan darurat yang harus segera ditangani sekalipun mereka libur/cuti), operan shift yang membuat terlambat pulang minimal 30 menit hingga waktu yang tak dapat ditentukan, jadwal jaga yang seperti Rumah Makan Padang (pagi-sore), kebijakan dari pemerintah yang mengharuskan melakukan rombakan dalam waktu yang dekat, campur tangan industri farmasi yang mengharuskan upselling dalam tiap resep dikeluarkan oleh dokter meskipun sebenarnya tidak perlu-perlu amat untuk pasien, kemarahan pasien dan keluarga pasien atas kebijakan dari pemerintah yang menyulitkan pasien, hingga pasien-pasien borjuis yang menganggap segalanya dapat dibeli dengan uang.

Kawan-kawan yang bergerak di bidang pelayanan farmasi dan bekerja di apotek pun kerap kali dibingungkan dengan tuntutan melayani dengan baik sesuai sumpah profesi dan tuntutan untuk mendapatkan omzet sebanyak mungkin oleh pemilik modal. Seringkali, mereka dituntut untuk memberikan obat dengan harga paling mahal, beserta vitamin-vitamin "penunjang" saat swamedikasi—dan beberapa tidak diizinkan memberikan obat generik atau obat dengan merk dagang karena harganya lebih murah. Hal ini tentunya menjadi dilema, sebab tak semua pembeli berkenan atau mampu menebus dan membeli obat yang harganya bisa mencapai 300.000 rupiah per strip.

Belum lagi, tekanan bahwa tenaga medis dan/tenaga kesehatan adalah profesi mulia yang harus senantiasa menolong atau bahkan "menyelamatkan orang lain" hingga mereka harus mengorbankan kepentingan dan kehidupan pribadinya. Tak cukup di situ, mereka juga tidak memiliki kebebasan dalam mengungkapkan keluh kesah atas kejadian di luar nalar yang mereka alami dengan anggapan bahwa resiko menjadi tenaga medis/tenaga kesehatan memang begitu. Harus ikhlas, harus legowo.

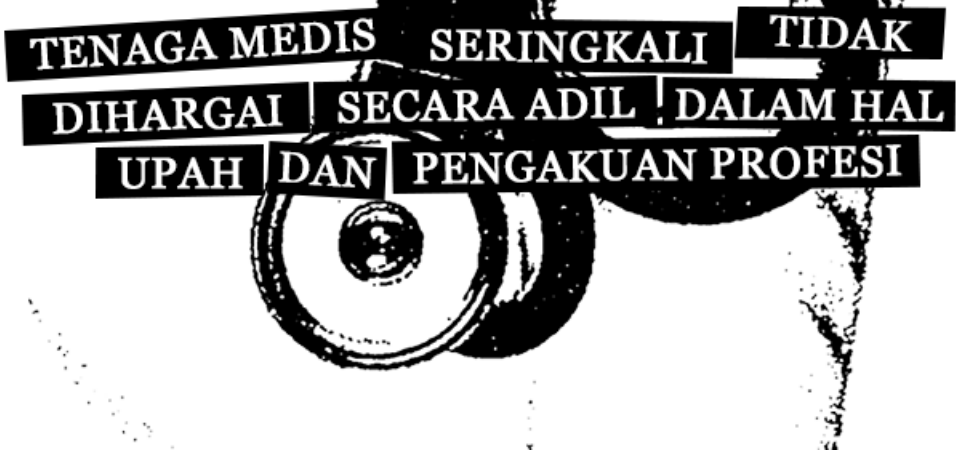
Pendidikan untuk tenaga kesehatan/tenaga medis juga terbilang tidak murah. Hal ini tentunya membuat masyarakat berasumsi bahwa menjadi tenaga medis/tenaga kesehatan adalah previledge karena hanya dapat ditempuh oleh kelas ekonomi menengah-atas. Hal ini juga menjadi serangan balik saat tenaga kesehatan dan/tenaga medis menuntut kelayakan upah sebab maish banyak orang yang menganggap bahwa tenaga kesehatan dan/tenaga medis sudah memiliki kehidupan yang layak dengan kekayaan yang melebihi rata-rata. Namun, apakah benar biaya se-demikian banyak yang dikeluarkan dan pendidikan yang cukup lama itu sebanding dengan upah yang

mereka dapatkan? Apakah hidup mereka terjamin seperti Undang-Undang yang berlaku? Sebagai contoh, perjalanan seorang dokter dimulai ketika ia menempuh Pendidikan ini biasanya berlangsung 3.5 hingga 4 tahun. Untuk mendapatkan gelar Dokter Umum, ia harus menjalani pendidikan profesi dalam program koasisten (koas) yang berlangsung selama 1.5-2 tahun. Program ini terbagi dalam beberapa bagian tertentu. Setelah melakukan koas, calon dokter diharuskan untuk melakukan Ujian Kompetensi (UKOM) Dokter Indonesia yang terbagi menjadi ujian tulis dan ujian praktik. Ujian tertulis ini juga disebut sebagai OSCE. Jika OSCE tersebut dianggap kompeten, barulah seseorang dilantik dan mendapatkan gelar dokter. Jika tidak, tentunya diperlukan pengulangan.

Setelah pelantikan, seorang dokter belum bisa melakukan praktik dan menangani pasien. Ia harus mengurus Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktik (SIP) untuk dapat memulai karirnya. Surat ini juga memiliki masa berlaku dan harus diperpanjang dalam waktu tertentu. Diperlukan lagi masa internship selama satu tahun di Rumah Sakit atau Puskesmas yang dimiliki oleh pemerintah. Pada tahap ini, calon dokter spesialis akan mendapatkan pantauan dari dokter senior sebagai penentu kelulusan. Setelah dianggap kompeten, seorang dokter baru bisa mendapatkan kesempatan untuk mengurus STR, SIP, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang spesialis bila diinginkan.

Dalam beberapa program spesialis, seorang dokter memerlukan pengalaman kerja paling tidak satu tahun untuk mendaftar, bergantung pada bidang spesialis yang dipilih. Program spesialis ini berlangsung selama lebih kurang 4 tahun, dan perlu menjalani masa internship seperti sebelumnya. Jika dihitung, untuk menjadi spesialis dibutuhkan waktu 9 hingga 10 tahun. Ujian hingga tahap pengurusan STR dan SIP ini juga berlaku bagi Perawat, Bidan, Apoteker, dan tenaga kesehatan yang lain.

Proses pendidikan yang cukup lama dan panjang ini sering kali tak sebanding dengan upah yang didapatkan. Benar memang beberapa dokter (utamanya spesialis) bisa memiliki pendapatan kotor 15-20 juta dalam sebulan. Namun, hal itu tentunya tak bisa disamakan dengan dokter umum, terlebih yang berpraktik di rumah sakit kecil, di daerah, maupun klinik-klinik swasta. Hal ini juga dirasakan oleh tenaga kesehatan yang lain, tak terkecuali mereka yang tak tersebut di sini. Tak sedikit yang tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten, bahkan jauh dari UMP (Upah Minimum Provinsi) dengan beban kerja dan tuntutan kerja yang sama.



PEMBAGIAN TENAGA KESEHATAN DAN TENAGA MEDIS

Pada Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (UU Kesehatan) tertulis bahwa "Tenaga Medis adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan profesi kedokteran atau kedokteran gigi yang memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan." Selanjutnya, pada Pasal 1 angka 7 UU Kesehatan tertulis "Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan Upaya Kesehatan."



Terdapat beberapa kesamaan pada Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan, namun perbedaan di antara keduanya adalah **Tenaga Medis memiliki kewajiban untuk meraih gelar profesi** (tertera pada Pasal 210 UU Kesehatan) sebelum melakukan praktik, **sehingga mereka memiliki hak untuk mengintervensi medis. Baik secara teknis maupun bedah manusia. Profesi yang termasuk dalam kategori tenaga medis adalah dokter dan dokter gigi**. Sedangkan pada Pasal 199 UU Kesehatan, **profesi yang termasuk ke dalam tenaga kesehatan lainnya adalah Tenaga Psikologi Klinis, Tenaga Keperawatan, Tenaga Kebidanan, Tenaga Kefarmasian, Tenaga Kesehatan Masyarakat dan Tenaga Kesehatan Lingkungan. Selain itu, Tenaga Gizi, Tenaga Keterapian Fisik, Tenaga Keteknisian Medis, Tenaga Teknik Biomedika, Keteknisian Medis, Tenaga Teknik Biomedika, Tenaga Kesehatan Tradisional, dan Tenaga Kesehatan lain yang ditetapkan oleh Menteri.** Menteri Kesehatan Nomor 41 Tahun 2016 tentang Program Percepatan Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Tenaga Kesehatan. Kualifikasi pendidikan tenaga kesehatan terdiri dari 9 (sembilan) program studi, yaitu: diploma tiga kebidanan, diploma tiga farmasi, diploma tiga keperawatan, diploma tiga terapi gigi dan mulut atau diploma tiga kesehatan gigi, diploma tiga teknologi laboratorium medik, diploma tiga gizi, diploma tiga kesehatan lingkungan, diploma tiga perekam medis dan informasi kesehatan, dan diploma tiga transfusi darah.

BAGAIMANA HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KESEHATAN MENURUT UNDANG-UNDANG?

Hak dan Kewajiban Tenaga Kesehatan tertulis dalam Undang-undang terkait Tenaga Kesehatan tahun 2023 sebagai berikut:

• Memberikan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, standar prosedur operasional, dan etika profesi serta kebutuhan kesehatan pasien

(Upaya memasukkan obat dan/vitamin dan suplemen dalam resep yang sebetulnya tidak perlu-perlu amat untuk pasien—dilakukan demi memenuhi target omzet dan "pesanan" industri farmasi adalah bentuk pelanggaran)

• Mendapatkan persetujuan dari pasien atau keluarganya atas tindakan medis yang akan diberikan

• Menjaga kerahasiaan kesehatan pasien

• Membuat dan menyimpan catatan dan/atau dokumen mengenai pemeriksaan, asuhan, dan tindakan yang dilakukan

• Merujuk pasien ke tenaga medis atau tenaga kesehatan yang lain, yang memiliki kompetensi dan kewenangan yang sesuai

(Sistem BPJS yang rumit sering kali membuat pasien kesulitan dalam perujukan. Belum lagi, kebijakan soal penyakit dan obat yang kian menyempitkan ruang pengobatan bagi pasien dengan diagnosa tertentu)

Hak Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan Dalam Gaji/Upah dan Jaminan Perlindungan:

UU Tenaga Kesehatan No 17 Tahun 2023 mengatur hak tenaga medis dan kesehatan dalam menerima gaji atau upah yang sesuai pada pasal 273 sebagai berikut:

• Mendapatkan perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, standar prosedur operasional yang berlaku, dan etika profesi serta kebutuhan kesehatan pasien

(Seringkali, perlindungan hukum ini tidak dapat dirasakan oleh Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan karena bertabrakan dengan label "pengabdian" dan lembaga swasta yang menyelewengkan kuasanya dalam pembuatan regulasi internal)

• Mendapatkan informasi yang lengkap dan benar mengenai pasien dari pasien maupun keluarganya

• Mendapatkan gaji/upah, tunjangan kinerja, imbalan jasa yang layak dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

(Gaji/upah yang diberikan masih banyak yang jauh dari UMK, bahkan jauh dari UMP dengan alasan lembaga yang masih merintis atau masih baru. Pekerjaan yang dianggap remeh, hingga standar gaji yang "dilayakkan" karena pekerja belum menikah atau berkeluarga. Banyak Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan yang tidak mendapatkan tunjangan atas kinerja karena upah/gaji yang diberikan dianggap sudah cukup oleh Pemilik Modal)

- Mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, dan keamanan

- Mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

(Realitanya, masih banyak rekan sejawat yang bekerja tanpa memiliki BPJS Ketenagakerjaan dengan berbagai alasan dari Pemilik Modal)

- Mendapatkan perlindungan atas perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan, dan nilai sosial budaya

(Pada beberapa kasus, Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan sering kali "dibentrokkan" dengan pasien dan/keluaga pasien atas ketidak-jelasan peraturan dari BPJS terkait durasi rawat inap, pembatasan tindakan, dan pembatasan obat-obatan yang dapat diberikan untuk di-klaim.

- Mendapatkan jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, dan penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri: kompetensi, keilmuan, dan karir di dunia kesehatan

(Lagi-lagi, BPJS Ketenagakerjaan hanya untuk yang beruntung. Sialnya, masih banyak yang belum beruntung. Lebih-lebih soal penghargaan dan kesempatan mengembangkan diri; Pemilik Modal hanya mengeksploitasi tenaga, ilmu pengetahuan, dan skill yang dimiliki oleh Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan tanpa memberikan hal tersebut)

Sementara itu **sebagai buruh** Tenaga Kesehatan dan Tenaga Medis **juga dilindungi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur beberapa hak dan kewajiban pekerja. Namun, beberapa ketentuan mengalami perubahan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau UU Cipta Kerja dengan isi sebagai berikut:**

- Pekerja atau Buruh Wajib Melaksanakan Ketentuan Perjanjian Kerja

Pasal 126 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja/buruh telah ditentukan. Aturan ini menegaskan bahwa pekerja atau buruh dan perusahaan wajib mencantumkan klausa-klausa yang perlu ditetapkan dalam perjanjian kerja, yang harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tidak batal demi hukum.

- Pekerja Wajib Melaksanakan Kewajiban pada saat Mengundurkan Diri

Menurut Pasal 162 Ayat (3), pekerja/buruh harus memenuhi syarat pengunduran diri berupa pengajuan permohonan pengunduran diri secara tertulis maksimal 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, dan tetap melaksanakan kewajibannya hingga tanggal pengunduran diri.

- Pelatihan Tenaga Kerja

Salah satu kewajiban perusahaan adalah melakukan pelatihan terhadap tenaga kerjanya. Sementara tenaga kerja berhak menerimanya. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 81 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 13 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja yang dikelola pemerintah, swasta, atau perusahaan.

(Seperti yang telah disinggung sebelumnya, masih banyak Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan yang tidak diberikan hak untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan oleh Pemilik Modal)

- Membayar Kompensasi Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 Ayat (9) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 47 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

- Pemberian Upah Sesuai Peraturan Perundang-undangan

Dijelaskan dalam Pasal 81 Ayat (24) UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 88 menyatakan bahwa **"setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Penghidupan layak ini mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, serta upah saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu.**

Ketentuan terkait besaran upah antara pengusaha dan pekerja/buruh **tidak boleh lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan.** Jika kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan, maka kesepakatan tersebut batal dan pengaturan upah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan.

(Seperti yang telah disinggung sebelumnya, pemberian upah pada Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan masih saja tak menemukan keadilan. Banyak dari mereka yang harus menerima upah hanya setengah dari UMK/UMP—bahkan bisa kurang—terlebih bagi pekerja yang bekerja di swasta. Upah lembur tak diberikan, diganti dengan terima kasih dan label loyalitas)

- Pemberian Uang Pesangon

Pasal 81 Ayat (44) mengubah ketentuan Pasal 156 Ayat (1) yang pada intinya berbunyi, **"Jika terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima."** Besaran uang pesangon atau penghargaan harus ditentukan dalam perjanjian kerja.

Hak & Kewajiban PWKT dalam UU Ciptaker



Hak pekerja PKWT:
- Upah;
- Waktu istirahat;
- Cuti;
- Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan.

Kewajiban Pekerja PKWT:
- Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab;
- Menjaga rahasia perusahaan;
- Bersikap loyal kepada perusahaan;
- Menaati seluruh peraturan perusahaan.

Jenis Pekerjaan untuk PKWT:

- Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu tidak terlalu lama;
- Pekerjaan yang bersifat musiman;

Pasal 58 UU Cipta Kerja menegaskan bahwa **PKWT tidak dapat memberikan syarat adanya masa percobaan kerja. Jika ada masa percobaan, maka pekerjaan tersebut batal demi hukum dan status karyawan berubah menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).**

(Dalam hal ini, Pemilik Modal dan Pengusaha yang culas sering kali membuat Tenaga Medis dan/Nakes yang sebenarnya melakukan pekerjaan tetap, tidak musiman menjadi Pekerja Waktu Tertentu. Padahal, hal ini dapat merugikan Tenaga Medis dan/Nakes dengan tidak adanya ketentuan terkait pesangon. Tak berhenti di sana, Pemilik Modal dan Pengusaha abai dalam pemberian cuti. Cuti yang diberikan dipersulit, dikurangi, atau bahkan tak diberikan sama sekali. Meneruskan dzalim-nya, Tunjangan Hari Raya juga tak dapat dirasakan oleh seluruh Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan).

Jika ditinjau dari dua Undang-Undang di atas, dapat disimpulkan bahwa **mestinya Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan mendapatkan upah layak,** setidaknya sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota/Kabupaten yang berlaku. Namun, **pada praktiknya banyak Perusahaan yang memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi.** Tak hanya berhenti di situ, banyak Perusahaan Swasta yang tidak memberikan kejelasan pada calon pekerja terkait status kerjanya. **Tak jarang, pekerja juga tidak diberikan Surat Perjanjian Kerja dengan banyak alasan.** Hal ini tentunya membuat pekerja bingung dan merasa dicurangi, juga mempersulit pekerja karena peraturan-peraturan yang hanya disampaikan melalui lisan sering kali berubah sewaktu-waktu, bergantung dengan kepentingan Perusahaan. **Besaran gaji pokok yang tidak disepakati sejak awal dengan alibi bahwa upah akan dihitung sesuai performa kerja membuat tak ada besaran pokok yang menjadi acuan berapa upah yang akan diterima tiap bulan.**

Kendala berikutnya adalah perihal cuti. Banyak Perusahaan Swasta yang culas dengan tidak memberikan hak cuti tahunan bagi karyawan. Selain tidak memberikan hak cuti tahunan, cuti haid, cuti sakit, dan cuti hamil pun masih absen. Walau judulnya adalah Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan, **cuti haid masih menjadi barang langka di sini.** Pemotongan upah pada pekerja yang cuti karena sakit pun masih dilakukan. Izin cuti sakit juga seringcg kali dipersulit, hingga ada ungkapan bahwa "selagi masih sanggup berdiri dan belum diinfus, kerja harus tetap dilakukan".



BAGAIMANA denganku?



Hai, aku Carbamazepin. Aku langsung bekerja sebagai Asisten Tenaga Teknis Kefarmasian setelah lulus dari Sekolah Menengah Kejuruan Farmasi pada tahun 2020. Pengalaman kerja pertamaku adalah bekerja pada Apotek Swasta (selanjutnya disebut dengan Apotek Kapsul) selama 18 bulan. Aku yang baru saja memasuki dunia kerja secara resmi (sebelumnya aku hanya bekerja secara freelance di Apotek yang berbeda) memang cukup tolol dan mudah menganggukkan kepala. Saat itu, gaji pertamaku adalah 800.000. Tidak ada bonus, insentif, tunjangan, atau tambahan lain. Aku pun tidak diberikan kontrak kerja, seluruh peraturan dan kesepakatan hanya disampaikan secara lisan saat proses interview yang durasinya cukup untuk menonton satu film.

Di Apotek ini, pekerja dituntut untuk masuk non-stop tanpa libur selama 3 bulan masa training. Beruntungnya, saat aku masuk bertepatan dengan hari raya yang

dekat. Sehingga, aku bisa merasakan libur dua hari. Untuk jadwal jaga, semuanya diatur oleh Pemilik. Pekerja tidak bisa bertukar shift dengan leluasa karena tetap harus mendapatkan persetujuan dari Pemilik (sekali pun kami para pekerja sudah memberikan konsensual untuk tukar jadwal). Selain itu, kami juga tidak diberikan kemudahan untuk request sebelum jadwal yang dibuat tiap pekan itu diumumkan.

Hal yang cukup mengejutkan untukku adalah tanggal gajian yang tidak disamakan. Jadi, kami menerima gaji sesuai dengan tanggal kami masuk di apotek tersebut. Hal ini tentunya menjadi kendala sebab manusia adalah tempatnya salah dan lupa. Tak jarang, kami terlambat gajian. Sebagai bawahan sekaligus anak bawang, tentunya aku masih segan untuk menanyakan kejelasan gajiku. Saat gaji itu diberikan juga tidak disertai slip. Aku sepakat bahwa gaji adalah sesuatu yang privat dan rahasia, namun pada saat interview, Pemilik apotek tersebut menjelaskan bahwa tiap karyawan memiliki gaji yang berbeda-beda. **Besaran gaji akan ditentukan dari performa, kemampuan berkomunikasi dengan pasien, kerapihan, kebersihan, kepatuhan, dan kemampuan kami menjual barang-barang yang mahal.** Menurutku, dengan segala hal yang sifatnya tak dapat diukur secara langsung, mestinya kami diberikan slip gaji atas segala tuntutan yang diberikan. Namun, hingga aku beranjak, tak pernah ada slip gaji yang diberikan.

Pada bulan-bulan selanjutnya, Pemilik membuat regulasi baru untuk kami. Regulasi tersebut membuat kami mendapatkan sedikit uang tambahan walau tetap saja tak pasti. Jadi, dalam regulasi ini, kami akan mendapatkan Bonusnya juga tak terlalu banyak, namun cukup untuk membeli sebungkus rokok surya pada tahun itu. **Jika target tak tercapai, tentu saja bonus tersebut tak diberikan.** Ternyata, hal ini juga menjadi masalah bagi kami (sesama pekerja). Karena, ada salah satu rekan kerja yang sangat berambisi untuk mencapai target tersebut hingga menganggu jam kerja shift selanjutnya. Tak jarang, ia melebihkan harga produk yang dijual. Jika terdapat obat pesanan, ia akan memanipulasi pembeli agar pembeli tersebut hanya datang pada saat ia bertugas.

Kita semua tahu bahwa Covid sempat naik dan turun pada kurun waktu 2020-2022. Pada pertengahan 2021, Covid melonjak dan tentu saja sektor kesehatan kebanjiran orderan, termasuk apotek swasta seperti kami. Saat itu, kami cukup kewalahan sebab pembeli datang silih berganti, stok obat yang cepat habis, obat yang langka dan kosong di banyak distributor, dan barang datang yang harus segera dimasukkan dalam sistem operasional apotek (kadang membuat mataku pedih seperti putus cinta). Tak munafik, keadaan ini memang membuat omzet apotek naik 3-4 kali daripada biasanya. **Siapa yang sejahtera? Tentu saja, pemilik modal.** Kala itu, kami bekerja cukup hectic hingga aku tak memperhatikan kekasihku, bahkan aku kehilangan waktu istirahat yang cukup.



Aku pikir, dengan omzet sebesar ini, gaji kami akan naik. Namun ternyata tetap segitu-segitu saja. **Pada saat itu, gaji yang diberikan padaku hanya 1.300.000.** Padahal, aku cukup sering pulang melebihi jam kerja atau bahkan melakukan double shift selama 14 jam berturut-turut. Aku (dan rekan kerja lain) yang tak memiliki kontrak kerja pun hanya bisa menggerutu dan mengigit kuku atas hal ini. Belum lagi, kami dipaksa untuk tetap masuk walaupun kondisi kami tidak sehat dan tidak memungkinkan untuk berinteraksi langsung dengan pasien. **Saat salah satu rekanku tidak masuk untuk isolasi mandiri dan melampirkan hasil pemeriksaan swab, Pemilik berkelit dan menyalahkan rekanku karena ia akan libur dalam waktu yang cukup** lama. Rekan kerjaku pun turut didoktrin dengan umgkapan bahwa Covid itu tidak nyata, tidak ada, dan bisa jadi hasil swab itu palsu dan digunakan sebagai kepentingan pihak lain untuk meraup keuntungan. Padahal, Pemilik juga mendapat keuntungan lebih banyak atau mungkin juga "diuntungkan" dalam situasi Covid ini.

Kondisi aku dan rekan kerja yang masih masuk pun tak jauh lebih baik. Kami juga sama-sama sakit. Aku bahkan sempat datang dan hanya shift 4 jam karena demam cukup tinggi, nyeri badan, dan kepala puyeng seperti menenggak vodka semalaman. Beberapa hari kemudian, aku mengalami batuk kering selama 3 hari dan disusul dengan anosmia selama 14 hari. Benar, hasil swab menunjukkan bahwa aku telah terserang Covid. Rekan kerja yang lain pun menyusul, hampir semua dari kami terserang Covid walau sudah mematuhi protokol kesehatan yang berlaku. Maklum, resiko kerja kami memang cukup tinggi kala itu. **Kami juga tidak dibekali dengan BPJS Ketenagakerjaan.** Sehingga, kami pun berobat dengan biaya mandiri. **Tak ada**



santunan atau bantuan dalam bentuk apapun. Kami saja dibatasi untuk mengambil masker yang saat itu merupakan kebutuhan mendesak dan cukup langka, lantas mau berharap apa? Vitamin penunjang pun kami harus membeli sendiri.

Karena keuntungan yang cukup besar, akhirnya pada tahun yang sama Pemilik Apotek Kapsul memutuskan untuk melebarkan sayapnya di daerah lain. Sialnya, ia enggan merekrut pegawai baru dengan alasan belum tahu Apotek ini akan menghasilkan berapa banyak profit. **Akhirnya, kami-kami inilah selaku bawahan yang digaji dan harus tunduk pada tiap sabdanya yang harus mengurus dua apotek sekaligus.** Lebih apesnya lagi, jarak dua apotek ini sangat jauh. Bahkan, mengenakan kendaraan bermotor pun masih 40-45 menit. Apalagi jika aku berangkat dari rumahku, bisa 50-60 menit. **Dan hal ini harus kami kerjakan secara sukarela; tidak mendapatkan tambahan akomodasi atau hal-hal manis lain. Dalam runtutan kemalangan itu,**

santunan atau bantuan dalam bentuk apapun. Kami saja dibatasi untuk mengambil masker yang saat itu merupakan kebutuhan mendesak dan cukup langka, lantas mau berharap apa? Vitamin penunjang pun kami harus membeli sendiri.

Karena keuntungan yang cukup besar, akhirnya pada tahun yang sama Pemilik Apotek Kapsul memutuskan untuk melebarkan sayapnya di daerah lain. Sialnya, ia enggan merekrut pegawai baru dengan alasan belum tahu Apotek ini akan menghasilkan berapa banyak profit. **Akhirnya, kami-kami inilah selaku bawahan yang digaji dan harus tunduk pada tiap sabdanya yang harus mengurus dua apotek sekaligus.** Lebih apesnya lagi, jarak dua apotek ini sangat jauh. Bahkan, mengenakan kendaraan bermotor pun masih 40-45 menit. Apalagi jika aku berangkat dari rumahku, bisa 50-60 menit. **Dan hal ini harus kami kerjakan secara sukarela; tidak mendapatkan tambahan akomodasi atau hal-hal manis lain. Dalam runtutan kemalangan itu, kami selalu mendapatkan siraman rohani berupa slogan "kamu tidak boleh meludah di sumur yang menjadi tempatmu minum".** Sebagian dari kami menunjukkan beberapa perlawanan, namun tetap saja ditekuk habis.

Tunjangan Hari Raya yang **seharusnya diberikan pada tahun selanjutnya sebanyak satu kali gaji pokok pun dibabat habis** dan hanya diberikan 300.000 untukku dan beberapa pekerja yang terhitung sudah satu tahun atau lebih. Untuk pekerja yang belum mencapai satu tahun (saat itu ada pekerja yang sudah 4, 6, dan 8 bulan) sama sekali tidak diberikan THR dengan alasan belum mencukupi masa kerja satu tahun. Oh iya, di sini kami juga tidak mendapatkan jatah cuti tahunan. Remok lur.

Setelah itu, aku keluar dan memutuskan untuk bekerja sebagai Admin dan Customer Service di salah satu *homecare,* tetap dalam ranah kesehatan. Tak ada masalah yang berarti di sini selain orang kaya tengil yang berpikir bahwa segalanya dapat dibeli dengan uang; termasuk waktu istirahatku, kegentingan pasien lain, perawat yang keteteran, dan segala hal yang menurutnya dapat tunduk di bawah angka nol yang berderet.

Pada tempat kerjaku selanjutnya yang ku mulai di pertengahan 2022, nasibku sedikit membaik walau tak baik-baik amat. Sebut saja Apotek Puyer. Di sini, aku mendapatkan kontrak kerja pertama selama 3 bulan (training) dan jadwal yang diatur mandiri oleh pekerja. Selanjutnya, kontrak kerja dilakukan per satu tahun sekali dengan pertimbangan perubahan kebijakan dan kenaikan gaji. Awalnya, aku merasa cukup beruntung karena gaji yang ditawarkan cukup tinggi untuk karyawan baru dan Apotek yang masih merintis. Gaji yang ditawarkan saat itu adalah 1.500.000, walau tentu saja **lagi-lagi aku tak dibekali BPJS Ketenagakerjaan, dengan alasan gaji yang menurut Pemilik sudah cukup tinggi dan kami bisa membayar BPJS secara mandiri.**

Ketika kontrak tersebut sudah ku baca dengan seksama dan dalam tempo yang sesingkat-singkatnya, aku memutuskan untuk menerima tawaran tersebut. Besoknya, setelah aku masuk ternyata rugasku tak hanya menjadi Asisten Tenaga Teknis Kefarmasian. Banyak jobdesc di luar nurul yang harus ku kerjakan. Sebetulnya, ini adalah dua pekerjaan yang berbeda dalam satu tempat. Ya, dalam satu tempat ada dua usaha dengan nama yang berbeda

(namun tetap bergerak di bidang kesehatan) **dan aku bekerja untuk keduanya dengan gaji yang hanya satu.**

Setelah bekerja selama satu tahun, aku yang sudah tidak tolol-tolol amat ini mendesak adanya cuti tahunan dalam kontrak kerjaku. Akhirnya, selain kenaikan gaji (walau belum memenuhi UMK/UMP), aku dan rekanku mendapatkan jatah cuti tahunan yang memang adalah hak kami. Pada pekerjaan ini, aku lebih disibukkan dengan pekerjaan di usaha satunya (bukan di Apotek). Untuk Apoteknya, terbilang sangat santai karena masih baru. **Cuti yang mulanya sudah tertera dalam Perjanjian Kontrak Kerja, pada nyatanya sulit diambil. Kami hanya diperkenankan mengambil cuti untuk hal-hal berbau keluarga ataupun berduka.** Pernah aku meminta jatah cutiku karena ada kerja-kerja kebvdayaan yang harus dirawat—dan hal itu tentunya langsung ditolak mentah-mentah oleh Pemilik—dengan dalih tidak ada urgensi. Padahal kan, aku juga punya hak untuk sekadar meluruskan punggung setelah kerja yang membosankan dan tak kunjung selesai itu.

Hal tersebut memaksaku yang jujur dan tak pernah berkata kasar ini untuk berbohong dalam tiap cuti yang aku ajukan. Misalnya, aku pernah berbohong dengan mengajukan cuti untuk family trip padahal yang aku lakukan hanya ngopi selama 3 hari berturut-turut. Tak cukup sampai di situ, rekan kerjaku pun melakukan kebohongan yang sama untuk sekadar berleha-leha di tempat tidur. Untungnya, di tempat ini kami mendapatkan THR sesuai dengan akumulasi bulan kami bekerja. Jadi, pada THR pertama memang tidak satu kali gaji pokok karena pada saat itu kami sama-sama masih bekerja selama 8 bulan. Pada THR selanjutnya, jumlah yang diberikan sesuai dengan gaji pokok kami tiap bulan.

Namun, nasib baik sepertinya selalu diiringi dengan hal-hal yang gak baik-baik amat. **Kami sering kali pulang melebihi jam kerja, minimal 30 menit hingga paling parah 3 jam tanpa hitungan bonus atau lembur.** Padahal, jika tidak karena pekerjaan yang belum tuntas (karena selalu ditambah), kami pun ogah berlama-lama di tempat kerja. **Hal ini hanya dihitung sebagai loyalitas pekerja,** dih. Mending loyal ke mas-mas lucu aja. Tak cukup sampai di situ, kami juga harus mengerjakan hal-hal di luar **jobdesc** kami. Seperti mengasuh balita, mengantarkan Pemilik belanja bulanan, mengerjakan tugas sekolah milik cucu pemilik, memesankan makanan, membantu saat Pemilik memiliki acara di rumahnya, hingga merangkap sebagai **finance,** mengantarkan obat ke rumah pembeli, dan mengelola toko daring.

Semuanya dilakukan tanpa konsensual kami. Tentu saja, karena status kami adalah pekerja dan bawahan yang dapat dieksploitasi hingga urusan pribadi. **Gaji kami juga dipotong saat mengambil cuti lebih dari satu hari, padahal jelas pada kontrak kerja tak tertera demikian selama masa cuti kami masih ada.** Hal ini tentunya kembali ku pertanyakan saat perpanjang kontrak tahunan. Aku menanyakan semua cuti dengan detail, khawatir akan hakku yang akan dicederai lagi. Pada saat ini, tiba-tiba Pemilik menanyakan sejauh apa pengetahuanku terkait hak-hak pekerja. Lanjutan dari pertanyaan tersebut adalah.... **Dia khawatir bahwa aku akan melaporkan tempat kerja ini dan menanyakan apakah aku bergabung dengan serikat-serikat tertentu yang berhubungan dengan buruh.** Aku

Aku pun membatasi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan itu. Karena, aku pikir itu tidak cukup aman untukku.

Beruntungnya, pada kontrak kerja tahunan yang diperpanjang ini, kami mendapatkan kejelasan atas macam-macam cuti yang diberikan. **Namun, tetap saja meskipun dalam ranah kesehatan, kami tak memiliki cuti haid.** Bahkan, Pemilik (laki-laki cis hetero) menganggap bahwa menstruasi tak sesakit itu. Selebihnya, masih cukup oke jika aku bandingkan dengan keadaan kawan-kawan di tempat lain. Ya, walau hingga kini gaji yang diberikan juga belum sesuai dengan UMK/UMP.

Seakan tak cukup dengan memberikan satu gaji untuk dua perusahaan, **ternyata eksploitasi berkedok membantu usaha yang masih merintis ini berlanjut dengan dibukanya toko di salah satu *platform* belanja daring.** Tentu saja, lagi dan lagi **kami tidak digaji untuk ini** hal ini juga tidak tertulis pada perjanjian kontrak kerja. Tugas kami bertambah, tanggung jawab untuk mengganti setiap barang yang salah kirim pun dibebankan pada kami (ingat, mestinya kami tidak terikat dan tidak bertanggung jawab atas ini sebab kami tidak dibayar dan tidak ada perjanjian perihal ini di kontrak kerja). Kami pun harus lebih *multitasking* dan serba cepat. **Waku kerja delapan jam sering kali membengkak menjadi sembilan hingga dua belas jam. Tanpa hitungan lembur, apalagi bonus.** Tiap pekerjaan kami hanya dibayar 2M (Makasih Mbak). Rasanya, sepuluh jam pun tak cukup untuk atasan kami. **Sering kali, kami dihubungi di luar jam kerja, bahkan untuk hal-hal yang mestinya sudah jelas dan tak perlu ditanyakan.** Di hari libur pun kami masih dihubungi untuk hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Sama seperti mas-mas lucu, pekerjaan ini bergentayangan menghantui hari-hariku.



KOLOM WAWANCARA

BERBINCANG DENGAN SALAH SATU TENAGA KESEHATAN DARI KOTA SEBERANG

(Proses tanya jawab ini berlangsung dengan konsensual penuh tanpa adanya tekanan atau paksaan. Informasi yang diberikan tidak diubah dan tidak dibuat-buat)

Di hari yang indah nan oke, aku mencoba mengajukan beberapa pertanyaan kepada salah satu orang yang juga Tenaga Kesehatan dan bekerja di Apotek Swasta. Ia menceritakan seluruh kebijakan yang gak bijak-bijak amat itu. Berikut hasil dari perbincangan kami:

Ps: Panggil aja dia sebagai Natrium (N) dan aku, Carbamazepine (C)

N: Halo, aku adalah Tenaga Teknis Kefarmasian yang telah terjerembab di pekerjaan ini sejak 2021 hingga saat ini. Aku memutuskan untuk memilih menjadi TTK karena aku merasa bisa mempelajari ilmu perihal obat-obatan aku bisa mengaplikasikannya untuk membantu orang lain yang membutuhkan. Aku juga senang berinteraksi dengan banyak orang dengan berbagai keluhan. Selain itu, sebenarnya aku juga terlampau takut untuk keluar dari zona nyaman ini. Sebab, aku sangat senang ketika pasien yang berobat kembali lagi untuk membeli obat yang ku rekomendasikan saat swa-medikasi dan mereka mengatakan bahwa obat tersebut cocok

C: Okay. Jadi, kamu sudah cukup lama yaa bekerja di bidang ini. Nah, sebagai buruh di bidang kesehatan, tentunya kamu dilindungi oleh Undang-Undang. Dari situ, Undang-Undang apa yang kamu ketahui?

N: Aku hanya tahu UU No.17 Tahun 2023, sih

C: Okay, gak apa-apa. Menurutmu, sejauh apa UU tersebut diaplikasikan di tempat kerjamu?

Natrium memberikan jawaban seperti orang yang sedang berbahagia. Dalam paragraf yang cukup panjang, ia merincikan:

1. Perihal memastikan seluruh obat yang diperjual-belikan adalah obat atau barang yang sudah memiliki izin edar dari BPOM. Termasuk pada barang konsiyasi (titipan) yang masuk.
2. Perihal tenaga kerja. Dalam UU tersebut ditegaskan bahwa segala kegiatan kefarmasian harus dilakukan oleh Tenaga Teknis Kefarmasian yang kompeten dan berlisensi. Namun, pada Apotek tempat kerjanya, lulusan SMA pun turut melayani dan *dijadikan Tenaga Teknis Kefarmasian juga.*
3. Perihal pelayanan dan resep yang masih kurang karena swamedikasi yang diberikan terkadang belum maksimal dan resep yang masih jarang masuk.

Aku pun menggulir topik agar percakapan kami bisa tetap berlanjut.

C: Baik. Terkait Tenaga Kerja, aku ingin menanyakan hak-hak yang mestinya diberikan oleh Perusahaan. Apakah hak cuti (termasuk cuti haid) sudah diberikan? Dan untuk upah (boleh tidak disebutkan) apakah sudah sesuai dengan UMK kotamu?

N: Tidak ada cuti apapun di tempatku. Termasuk cuti tahunan. Untuk upah pokok per bulan bahkan belum separuh dari UMK.

C: Agak speechless, tapi kita harus lanjut ke pertanyaan berikutnya. Apakah ada perjanjian kerja yang membuatmu terikat? Jika ada, apakah ada penalti jika kamu mengundurkan diri sepihak sebelum perjanjian kerja tersebut habis?

N: Ada. Dalam kontrak kerjaku, masa percobaan kerja adalah tiga bulan. Jika dalam masa tersebut kami dilarang mengundurkan diri. Apabila kami mengundurkan diri, kami dikenakan denda 500.000 rupiah. Kami baru bisa mengajukan pengunduran diri ketika masa kerja sudah berjalan minimal satu tahun.

C: Wow. Masih awal sudah denda-dendaan yaa. Apakah ada yang keberatan atau protes akan hal itu?

N : Sejauh ini belum ada, sih

C: Baiklah. Untuk upah pokok yang kamu sebutkan (beserta insentif jika ada) apakah menurutmu sudah layak dan sebanding dengan beban kerja yang diberikan ke kamu?

N: Menurutku belum layak jika dibandingkan dengan upah kawan-kawanku yang bekerja di tempat lain dengan beban kerja yang sebanding.

C: Kira-kira kamu tau nggak, kenapa pemilik atau atasanmu hanya memberi upah senilai itu?

"Kerja cuma jaga apotek menurut saya segitu cukup. Apalagi, kamu belum berkeluarga. Kalau dibandingkan dengan teman-temanmu di kota X, memang saya belum bisa memberikan upah segitu karena X adalah kota besar. Apalagi, di Kota X kan mahal-mahal. Apotek ini juga masih 2 tahun"
–Pemilik Apotek dan Atasan Natrium

C: Kalau soal upah cukup menyedihkan dan Afgan ya. Apakah regulasi di tempatmu bekerja mengizinkan untuk kamu memiliki usaha lain atau bekerja di tempat lain untuk memenuhi kebutuhanmu? Atau mungkin mengizinkan kamu untuk bekerja sambil kuliah?

N: Awal aku masuk ke Apotek ini, aku sudah menjalankan kuliah. Pemilik dan rekan kerjaku tidak keberatan, asalkan aku mau mengganti jam yang aku tinggalkan. Kebetulan aku kuliah di hari Sabtu dan Minggu. Namun, untuk hari Sabtu memang aku libur. Jadi, aku hanya mengganti jam kerja yang aku tinggalkan di hari Minggu saja.

C: Oh okee. Jadi, untuk urusan tersebut sudah menjadi perjanjian juga ya meskipun nggak tertulis di kontrak kerja?

N: Iyaa betul.

C: Kalau untuk izin tidak masuk dan kamu nggak bisa ganti jam kerja, apakah ada potongan upah? Dan apakah terkait hal ini sudah disepakati sejak awal?

N: Biasanya sih dipotong dari insentif, tapi memang sudah disepakati oleh pemilik dan karyawan.

C: Oke, aman ya. Kalau untuk karyawan yang hamil, kebijakan haknya bagaimana?

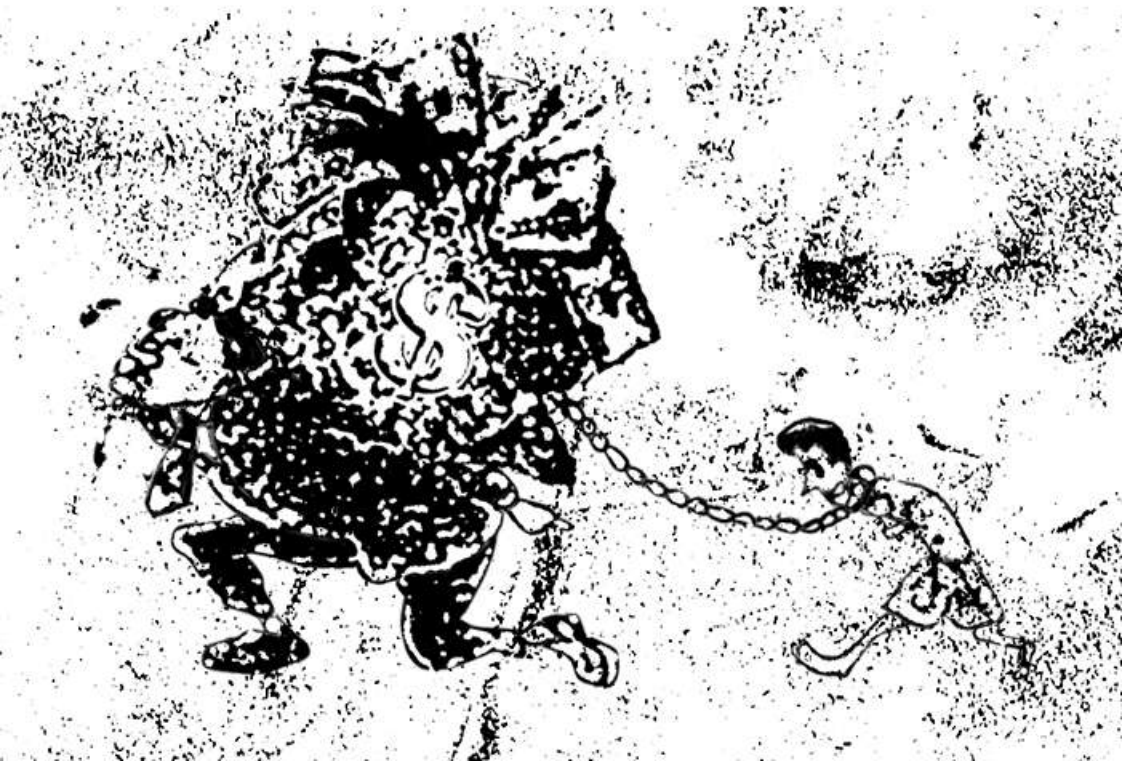
N: Tidak ditulis di kontrak kerja sih, hanya dibicarakan secara lisan saja.

N: Oh iya, aku pribadi juga mencatat secara mandiri saat aku lembur. Seperti hari, tanggal, dan berapa lama aku lembur untuk dicocokkan dengan catatan Pemilik.

C: Kalau dari daya penjualan, apakah ada target yang dibebankan? Apakah ada tekanan untuk menjual obat yang mahal?

N: Nggak ada target dan tekanan sih. Tapi kalau omzet sedikit ya insentif kami sedikit.

C: Untuk BPJS Ketenagakerjaan apakah sudah diberikan?



N: “Dulu hampir pernah menjadi kurir pengantaran sih. Karena, sebetulnya di tempatku bekerja tidak menyediakan layanan antar. Nah, atasanku meminta agar aku mengantarkan obat tersebut saat pulang. Namun keberuntungan berpihak padaku karena akhirnya keluarga pasien itu bisa mengambil obatnya.

C: Ada yang lebih di luar lagi, nggak?

N: Aku pernah disuruh membuat logo untuk usaha lain yang dimiliki oleh atasanku, sih. Tanpa upah.

1. Apotek ini merupakan apotek baru satu tahun yang dimiliki oleh Tenaga Teknis Kefarmasian dan Analis Kesehatan. **Hal ini membuat Natrium harus standby penuh sendirian. Karena, Apoteker Penanggung Jawab tidak bisa standby dan rekan kerjanya yang lain juga sedang menempuh pendidikan lanjutan, sehingga rekannya hanya datang dan mengisi jadwal saat ia ke kota tersebut saja.**

2. Sebab Natrium hanya seorang diri, maka ia juga mengurus kebersihan dan tanggung jawab atas apotek tersebut sepenuhnya dilimpahkan pada Natrium.

3. Pemilik Apotek tempat Natrium bekerja cukup sulit merespons kolektor dari Pedagang Besar Farmasi (Distributor) yang melakukan penagihan faktur obat. Sehingga, **Natrium selalu menjadi samsak atas kekesalan kolektor sebab ia yang menemui kolektor tersebut.**

4. Suatu hari, Natrium mengalami kecelakaan selepas pulang dari kerja lembur satu jam yang tidak dibayar. **Ia disalahkan atas kondisinya sebab menghalanginya untuk masuk kerja dan tentu saja upah di bulan tersebut dipotong.**

5. **Upah yang diberikan hanya 650.000 per bulan di tahun 2021 dengan beban kerja dan tanggung jawab yang besar, juga lamanya kerja selama 8 jam per hari dan 6 hari kerja selama satu pekan sangat tidak layak.**



PENDERITAAN YANG SAMA, BALUTAN YANG BERBEDA

Di kesempatan yang berbeda, aku mengawali hari dengan berbagi KKN (Keluh Kesah Nakes) part 2 dengan rekan sejawat yang berbeda. Sebut saja ia Sulfur. Ia adalah seorang pegawai swasta yang bekerja hampir lima tahun di bidang kesehatan. Lebih tepatnya, ia adalah Tenaga Teknis Kefarmasian.

Pada pembukaan percakapan ini, Sulfur menyatakan bahwa ia belum memahami Undang-Undang Ketenagakerjaan secara penuh. Bahkan, ia langsung membuka selancar internet untuk memenuhi rasa ingin tahunya. Ia mengatakan sedikitnya yang ia tahu soal UU Ketenagakerjaan adalah:

- Hak cuti yang diberikan sedikitnya 12 hari setelah bekerja selama satu tahun penuh
- Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi
- Hak untuk meningkatkan kompetensi keahlian kerja melalui pelatihan kerja
- Hak untuk mendapatkan perjanjian kerja yang resmi beserta perubahannya.

C: Dari apa yang kamu tuturkan, apakah tempatmu bekerja sudah menerapkan UU tersebut dengan benar dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku?

S: Sejujurnya, aku merasa relate dengan tempat kerjaku perihal ketidak-seuaiannya dengan UU. Dulu, saat pertama kali aku masuk kerja, aku tidak diberi perjanjian tertulis. Hanya dilakukan dan ditetapkan secara lisan saja. Lalu, semakin lama peraturan yang diberikan berangsung berubah-ubah tidak ada perjanjian resmi yang aku terima. Jadi, ketika terjadi perselisihan yang berkaitan dengan peraturan di tempat kerja, tidak ada yang dapat dijadikan acuan yang pasti. Semua hanya berdasarkan mood dan keinginan atasanku. Saat awal masuk juga tidak ada kejelasan tentang hak cuti, peraturan izin saat sakit, dsb. Jadi, aku takut bertindak dan ragu-ragu sebab takut menghadapi respons dan perlakuan yang tidak sesuai dari atasanku.

C: Lalu, untuk saat ini apakah sudah ada perkembangan?

S: "Untuk beberapa peraturan sudah mengalami perubahan, seperti perihal hak cuti, jaminan kesehatan, dan perincian upah yang sudah lebih detail. Atasanku juga sudah menyediakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi, namun hanya untuk pekerja tertentu saja. Namun, tetap saja hal ini dilakukan secara lisan dan tanpa perjanjian tertulis. Untuk gaji pun masih belum sesuai dengan UMP maupun UMK. Oh iya, atasanku cukup moody. Sikap dan perlakuan pada pekerjanya bergantung dengan siapa pekerjanya. Jadi, suka nggak suka aja. Kalau nggak suka, ya beda perlakuannya."

C: Dalam hal pelatihan kerja, apa yang kira-kira menjadi tolok ukur kualifikasi dari atasanmu?

S: "Kalau tolok ukur pekerja yang dapat diikut sertakan dalam pelatihan kerja menurutku sebenarnya seluruh pekerja

C: Oke.. Jadi memang full moody yaa? Apakah kamu pernah diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan jobdesc-mu atau bahkan personal banget?

S: Untungnya, belum pernah kalau yang personal banget.

C: Apakah di tempat kerjamu sudah ada cuti haid?

S: Mana ada, mati urip Kir***i" (ngetik ini pasti sambil ketawa kan luwh)

C: Kalau kamu tahu nih, kenapa sih cuti haid itu nggak diberikan?

C: Hah? Selama sembilan bulan dia harus tetap kerja kecuali hari libur?

S: Iya. Dia hamil besar masih harus ke sana ke mari di apotek. Bahkan, dia kontraksi aja di apotek.

C: Lalu, untuk saat ini apakah sudah ada perkembangan?

S: "Untuk beberapa peraturan sudah mengalami perubahan, seperti perihal hak cuti, jaminan kesehatan, dan perincian upah yang sudah lebih detail. Atasanku juga sudah menyediakan pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi, namun hanya untuk pekerja tertentu saja. Namun, tetap saja hal ini dilakukan secara lisan dan tanpa perjanjian tertulis. Untuk gaji pun masih belum sesuai dengan UMP maupun UMK. Oh iya, atasanku cukup moody. Sikap dan perlakuan pada pekerjanya bergantung dengan siapa pekerjanya. Jadi, suka nggak suka aja. Kalau nggak suka ya beda perlakuannya."

C: Dalam hal pelatihan kerja, apa yang kira-kira menjadi tolok ukur kualifikasi dari atasanmu?

S: "Kalau tolok ukur pekerja yang dapat

Sulfur menyampaikan bahwa batasan alasan untuk pengajuan cuti atau izin dengan alasan "yang dapat diterima" adalah hal yang subjektif dan tidak cukup transparan. Gambarannya, selagi masih sanggup berdiri (misal: luka di bagian kaki) namun masih bisa berjalan, pekerja harus tetap masuk. Selagi belum terbaring lemah dan terkulai, pekerja harus tetap masuk.

C: Untuk kondisi rekan kerjamu yang harus tetap bekerja walaupun sedang hamil, apakah atasanu memberikan kompensasi atau upah tambahan?

S: Setahuku, aku pernah diberitahu bahwa atasanku ngasih uang beberapa ratus ribu sebanyak 2-3 kali untuk check up.

C: Rekan kerjamu tidak keberatan dengan itu?

S: Dia sih kelihatannya oke-oke aja ya. Karena, dia pegawai pertama yang ikut atasanku sejak apotek ini masih dirintis. Jadi udah punya kedekatan personal yang lebih ketimbang pegawai yang lain. Kalau ada apa-apa pun ya si orang ini yang jadi kaki tangannya atasanku.

C: Oh udah jadi kepercayaan ya istilahnya.. Kalau ke pekerja yang lain gimana?

S: Dulu sempat ada pekerja yang hamil juga, tapi perlakuan atasanku agak beda. Dulu, waktu usia kehamilannya 3-4 bulan, fisiknya selalu lemas. Karena selalu muntah waktu kerja, akhirnya dia izin pulang dan libur. Setiap bulan dia diberi uang beberapa ratus ribu untuk beli vitamin. Nah, setelah lahiran, dia dapat cuti hanya satu bulan karena sebelumnya udah banyak izin pas hamil. Kasiannya, karena satu kesalahan kecil, dia disuruh resign dengan dalih ngurus anak aja. Yang nyuruh bosku. Oh iya, dua pekerja itu

dapat bantuan biaya lahiran, tapi aku nggak tau berapa nominalnya.

C: Oh, jadi regulasi soal kehamilan, cuti hamil, dan cuti melahirkan itu nggak ada aturan tertulis di kontrak kerja yaa?

S: Nggak ada. Ya suka-suka yang punya sih. Nggak ada peraturan tertulis, kontrak, atau rincian tunjangan yang detail dan pasti. Semuanya bisa berubah-ubah. Jadi, kami kadang bingung gimana peraturanya karena gak tertulis. Misal, dulu peraturannya boleh gini, eh sekarang gak boleh.

C: Menurutmu nih, hal yang gak jelas dan gak pasti itu apakah merugikan kamu dan rekan kerjamu?

S: Beberapa kali merugikan kami sih. Kayak pernah tuh ada temenku dapet cuti 12 hari, kalo nggak diambil kan bisa diduitin tuh, nah tapi temenku ini ambil cuti 2 hari aja. Tapi dihitung 3 hari. Jadi, uang cutinya berkurang. Kami memilih untuk nggak nanyain hal-hal seperti itu karena takut nanti diungkit dan dijadikan kesalahan. Nah, kami menghibur diri dengan atasan yang kadang ngasih makanan atau uang dari bonus barang.

C: Oh, cutinya di sana bisa diuangkan ya?

S: Bisa, tapi tahun kedua aku kerja di sana baru ada peraturan kayak gitu. Sebelumnya gak ada.

C: Untuk BPJS Ketenagakerjaan apakah juga diberikan?

S: Kalau BPJS nggak ada, karena kata atasanku itu riba. Tapi, kalau misal kami sakit sedang-berat, kami diberikan uang tunjangan beberapa ratus ribu.

C: Atasanmu cukup agamis ya?

S: Iya. Beliau juga nggak suka kalau pekerjanya punya pacar. Pernah beberapa kali pacarku jemput aku dan atasanku notice. Nggak enak gitu. Pernah juga temenku sakit, tapi hp-nya temenku ini ketinggalan. Nah, pacarnya temenku minta nomor atasanku ke aku, entah pacarnya yang izinin atau temenku yang izin. Tapi, setelahnya temenku ini gak masuk lama. Ternyata, temen kerjaku yang lain disuruh atasanku hubungi temenku yang sakit ini untuk dipindah ke cabang baru yang masih sepi. Sejak itu, sikap atasanku ke temenku yang sakit berubah. Apalagi, sejak dia izin untuk cuti menikah. Sempet ada selisih paham soal cuti sih, dan kayaknya gak berakhir baik sampe temenku resign.

C: Wah, sampai se-personal itu ya. Tapi, itu berlaku ke semua pekerja atau sentimen ke pekerja tertentu aja?

S: Kalo pekerjanya melakukan hal yang gak disukain atasanku atau menurut atasanku buruk, biasanya responnya bakal gak baik sih. Dan kebanyakan kayak gak peduli gitu responnya. Atasanku ini menjaga banget yang namanya pengadaan dan arus barang. Semua diurus beliau sendiri. Jadi yaa kalo lagi hectic, kami sebagai pekerja harus jaga kondisi dan mood atasan.

C: Oh begitu.. Cukup membebani yaa. Karena menurutku nggak semestinya urusan personal itu dicampur dengan pekerjaan. Apalagi soal suka nggak suka atau mungkin sensi aja kali yaa ke beberapa pekerja. Mungkin kita sambung lagi nanti yaa yang di luar ini. Terima kasih, Sulfur.

DUA TEMPAT YANG BERBEDA, OVERWORK TETAP MENGHANTUI LANGKAHNYA

Di kesempatan ini, aku melakukan sesi bincang singkat part 3 dengan salah satu rekan sejawat yang telah tenggelam dalam aroma obat-obatan yang khas sejak 2019. Sebut saja rekanku kali sebagai Diphen.

Meskipun telah bekerja sejak 2019. Diphen mengawali sesi kali ini dengan "Aduh, takut banget aku gak bisa wawancara." Ternyata, sebabnya adalah karena dia merasa belum memahami atau belum belajar perihal Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dia bercerita bahwa untuk hak tenaga kesehatan yang ia ketahui hanyalah perihal cuti dan hak untuk mendapatkan perlindungan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Namun, hal ini tentunya tak menjadi persoalan buatku. **Sebab, menurutku kita sebagai pekerja sering kali belum belajar mengenai regulasi dan apa aja sih sebenernya yang harus kita dapatkan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor; kemiskinan struktural yang mengakibatkan kita harus segera mendapatkan pekerjaan tanpa peduli reputasi pekerjaan atau kesepakatan kontrak kerja, lingkungan yang belum mendukung kita untuk belajar, atau waktu yang habis tersita untuk pekerjaan yang melampaui jam kerja.** Oke, fafifunya gitu dulu. Mari, lanjut ke percakapanku dengan Diphen.

C: Haloo Diphen, kamu apa kabar?

D: Kabarku baik, Carbamazepine.

C: Syukurlah jika begitu. Apakah kamu sudah keluar dari tempat kerjamu yang dulu?

D: Sudah dong, sekarang aku sudah bekerja di tempat baru. Yaa, udah dua tahun sih.

C: Wah, udah nemu yang lebih baik kah?

D: Soal upah mungkin sudah lebih tinggi di tempat yang baru. Karena, untuk di tempat baru ini upahku hampir dua kali lebih tinggi dibanding di tempat kerja sebelumnya. Tapi, aku rasa beban kerja di tempat baru ini cukup tinggi karena banyak hal yang dibebankan ke aku, tentunya di luar kesepakatan kontrak kerja. Belum lagi, aku harus memenuhi keinginan dan hal-hal personal yang katanya sih saling bantu, tapi keterusan dan menurutku malah seolah-olah jadi tanggung jawabku juga.

C: Astaga, tetep aja ya tapi bedanya sekarang nangisnya bisa sambil beli jajan yang agak enak.

D: Hahahah, iya sebenernya sama aja. Ehm, bicara soal sama aja nih sebetulnya juga tetep sama-sama gak dapat BPJS Ketenagakerjaan loh.

C: Dari tadi narasumberku gak ada yang dapat BPJS-TK, eh aku juga gak dapet deng. Kenapa sih ya owner-owner ini. Tapi, soal cuti tahunan, kamu dapat nggak?

D: Cuti tahunan di tempat kerjaku yang lama nggak ada. Di tempat yang baru ada, tapi kalau mau ambil agak diinterogasi dan nggak bisa diuangkan kalau nggak diambil. Sayang banget, kan.

C: Yaa seperti yang kita tahu, kita selalu diperas hahahaha. Tapi aku

boleh tau nggak, pekerjaan yang dibebankan ke kamu (yang sebetulnya nggak ada di kontrak kerja) itu seperti apa?

D: Mau yang lama dulu atau yang baru?

C: Oh sama aja yaa astagaa. Yaudah boleh keduanya, terserah mau yang mana dulu.

D: Kalau di tempat yang baru, jobdesk-ku nambah di luar kesepakatan kerja. Bahkan, ada pekerjaan yang nggak aku tahu saat interview. Tapi ya sebetulnya masih ada hubungannya dengan farmasi. Cuma, pekerjaan itu nggak ada di kesepakatan kerja dan nggak tertulis. Tapi, dibebankan ke aku. Kalau di tempat baru, overall sama aja. Tapi di sini lebih palugada sih, sampe nganter belanja bulanan juga.

C: WAHHHH!! Tapi aku mau menyinggung soal belanja bulanan. Sebenernya ya semuanya sih, tapi lebih spesifiknya ke situ. Nah, menurutmu, kamu keberatan nggak dengan hal-hal itu?

D: "Kalo di tempat pertama, tentu saja aku keberatan yaa karena gajinya sangat nggak layak dengan beban kerja yang tinggi. Bahkan, pas covid itu kami sama sekali nggak dapat fasilitas masker. Cuma pernah dikasih vitamin satu kali, itu pun Cuma empat butir. Kalo di tempat yang baru, sebenernya kan memang aku people pleaser ya, jadi aku susah nolak gitu. Ya kedoknya sih tolong menolong atau saling bantu. Tapi kan aku juga punya tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaanku dulu, nah itu kadang nggak tau situasi kondisinya. Jadinya pekerjaanku terhambat atau bahkan terbengkalai. Aku juga sering pulang terlambat.

C: Kamu pernah nggak, coba nolak permintaan aneh-aneh di tempat kerjamu yang baru?

D: Pernah, tapi responnya agak nggak enak. Ya nggak yang langsung konfrontasi gitu, Cuma aku sadar kalau perilaku dan sikap yang ditujukan ke aku beda. Kalo lewat chat, ya chat-ku nggak dibalas.

C: Padahal kalo memang sifatnya membantu atau menolong ya terserah kamu sih ya, mau iya-in atau engga hahahaha. Tapi kalo pulang terlambatnya tuh karena apa?

D: Kadang karena diminta bantuin hal-hal personal itu. Tapi, seringnya karena beban kerja yang gede sih. Tenaga manusianya sedikit, tapi yang dikerjakan banyak. Jadi, aku dan rekan kerjaku itu sering banget pulang telat. Apesnya lagi, semua itu nggak ada hitungannya. Jadi ya kami cuma dapet gaji bulanan aja. Gak ada intensif, bonus, tunjangan, atau lemburan.

C: Kalau di cerita narasumber sebelumnya, dia kan nggak ada BPJS-TK juga. Tapi, kalo di tempat dia, pekerja yang sakit sedang-berat ada tunjangan fresh money gitu. Nah, di tempat kerjamu ada nggak?

D: Nggak ada sama sekali. Bahkan, rekan kerjaku sakit aja diburu-buruin sembuh. Nggak dapat obat atau tunjangan apapun. Ya menurut atasanku, upah kami cukup tinggi untuk orang yang belum menikah atau berkeluarga.

C: Setinggi apa sih emang?

D: Cukup tinggi dibanding apotek lain. Tapi ya memang tanggung jawab dan beban kerjanya besar. Bahkan, pekerjaan di luar kesepakatan juga ada. Tapi ya tetep belum UMK sih hehehe.


ANCAMAN
KRIMINALISASI
TENAGA MEDIS
DAN
TENAGA
KESEHATAN

SEMENTARA ITU, DI LINI YANG LAIN

Sebagai penutup Keluh Kesah Nakes kali ini, aku akan membagikan sejumput obrolanku dengan seseorang yang berprofesi sebagai Ahli Madya Keperawatan. Sebut saja ia Arteri. Arteri telah bekerja di Klinik Swasta di Kota Sedang (Gak besar, tapi gak kecil juga) selama dua tahun. Pada kurun waktu tersebut, mungkin saja terjadi penindasan atau ketidak-adilan padanya. Mari

C: Haloo, boleh perkenalkan dirimu secara singkat?

A: Hai! Namaku Arteri. Aku bekerja di Klinik Swasta yang menjadi Fasilitas Kesehatan Lanjutan, jika diukur dengan skala kelas—mungkin setara dengan RS tipe C—yang mana terdapat poliklimik, dokter spesialis, IGD, dan rawat inap 24 jam.

C: Menarik! Kalau boleh tahu, posisimu di sana sebagai apa?

A: Aku perawat rawat inap, tapi karena Klinik ini nggak terlalu besar, jadi nurse station-nya gabung dengan Perawat IGD. Meskipun posisi dan jabatan kami beda, tapi jobdesc-nya akhirnya sama aja sih. Tapi, untuk porsi penanggungjawabnya ya sesuai posisi jabatan masing-masing sih.

C: Oh jadi merangkap yaa?

A: "Bisa dibilang begitu. Tapi gak ada hitam di atas putih, dijelasin secara lisan aja waktu interview.

C: Kalau untuk sistem kontraknya gimana?

A: Dulu awal kontrak aku masih masa percobaan tiga bulan, jadi ya aku cuma tanda tangan itu aja. Gak ada pembaruan kontrak. Tapi kalau secara hukum dan Undang-Undang udah legal dari SIPP sih.

C: Jadi, kontrak kerjanya diganti dengan SIPP ya?

A: Sebenernya SIPP nggak bisa disebut kontrak kerja juga sih, karena gak ada bentuk perjanjiannya. Cuma, memang SIPP ini perlu buat persyaratan nakes untuk praktik.

C: "Dapat dimengerti. Kalau menurutmu, soal Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Tenaga Kesehatan itu gimana sih? Maksudku, apa yang kamu ketahui dan apa tempat kerjamu sudah selaras dengan itu?

A: Kalau soal UU udah dipelajari pas kuliah yaa, dan menurutku udah jadi pegangan untuk semua tindakan kami. Selain itu juga jadi pelindung sih, yang tujuannya untuk perawatan ke pasiennya. Semuanya menurutku sudah sesuai UU sih, mulai dari

C: Okee, dari hal paling menyenangkan nih. Menurutmu, untuk ketentuan cutinya apakah sudah sesuai?

A: Kalau untuk cuti sebenernya udah dikasih semua kok sesuai kebutuhannya.

C: Cukup okee yaa soal cuti. Kalau soal kesepakatan kerja tadi gimana? Kan nggak ada kontrak yaa? Sejauh ini ada masalah nggak?

A: Selama dua tahun ini soal hak dan kewajiban gak ada masalah sih sekali pun gak ada kontrak kerja tertulis yang diperpanjang. Tapi yang jadi masalah adalah beban kerjanya nggak seimbang dengan sumber daya manusia. Misal nih, pasiennya ada 13 tapi perawatnya cuma 2 yang onsite. Sebenernya kan gak ideal yaa.

C: Cukup berat sih pasti. Belum lagi kan kalau perawat, proses penanganan dan pelayanannya lebih panjang ya ketimbang di Apotek. Misal ada yang kelelahan sampe sakit gitu gimana?

A: "Nah, di sini tuh rekan kerjaku yang udah punya anak bisa loh izin atau ambil cuti pas anaknya sakit. Tapi, yang belum punya anak tuh ga bisa izin sakit. Aku juga sering sakit, tapi harus tetep masuk. Karena kalo di tempat kerjaku tuh sebenernya emang nggak ada jatah cuti sakit, yaa karena memang di faskes sih. Jadi dianggapnya tinggal pake tunjangan pegawai aja buat obtain diri sendiri, kecuali misal sakitnya rawat inap baru bisa izin.

C: Bener-bener gak imbang yaa beban kerjanya. Tapi, nggak ada obrolan lebih lanjut untuk rekrut tenaga kerja tambahan?

A: Yaa menurutku sih semua udah tau soal gimana beban kerja pelayanan. Sebenernya tuh udah pernah disinggung. Tapi entah apa alas an khususnya ga nambah pegawai. Ditambah lagi kan masih ada gonjang-ganjing soal BPJS, pemndapatan klinik jadi turun banget dan banyak dana yang dipangkas. Jadi yaa kayaknya gak mungkin nambah pekerja sih dalam waktu dekat.

C: Untuk pekerjaan dan beban kerja yang demikian, upah yang kamu dapatkan layak nggak?

A: Sebenernya karena dari awal gak ada perpanjangan kontrak, jadi yaa gak ada regulasi soal gaji. Tapi di tempat kerjaku untungnya UMP sih.

C: WIH! Kamu beruntung! Tapi tetep aku cari celah sih, hahaha. Kalau misal sakit nih, rawat inap gitu kan. Pasti kan di situ-situ aja ya. Pernah ga, lagi sakit masih digentayangin kerjaan?

A: Kami mah tangan kiri diinfus, tangan kanan megang pena hahaha. Pengalaman beberapa pekerja yang rawat inap di tempat kami sih selama belum bedrest ya tetep sambil kerja. Ya walau kerjanya Cuma di depan laptop aja sih, ga sampe tindakan.

C: Ya ampun, gitu banget yaa.

A: Eh, ngomong-ngomong soal gaji, aku tau dari temen kuliahku tuh mereka gajinya gak UMK/UMP. Tapi ada jasa pelayanan atau gaji per tindakan gitu. Jadi ya bergantung rame enggak-nya RS. Nah, itu yang bikin beda tempat kerjaku dengan tempat lain. Ada patokan harga pas gitu, nggak ada hitungan yang lain.

C: Oh begitu, sebenernya juga 50:50 ya. Bisa untung karena meskipun sepi, tetep ada nominal yang pasti soalgaji. Tapi kalau rame yaa lumayan kerasa yaa. Kalau soal overtime di sana gimana? Aman nggak?

A: Kalau yang aku rasain sih ya kami harus menyelesaikan perihal pasien di jam kerja kami sebelum operan ke shift selanjutnya. Missal nih, kamu masuk klinik di jam kerjaku. Nah, sebisa mungkin berkas dan tindakan yang diberikan ke kamu ya aku yang melakukan. Mentok mungkin kalau kesusahan, baru bisa minta bantuan ke shift selanjutnya. Atau misal ada tambahan obat yang emang belum dikirim dari farmasi, nanti bisa dititip ke shift selanjutnya.

C: Kalau soal lembur?

A: Di tempat kerjaku istilah lembur tuh kalo ada yang cuti kana da yang back up, nah itu baru dihitung lembur

C: Oh gitu yaa. Jadi meskipun operannya bikin telat pulang satu jam gitu tetep nggak dianggap lembur ya?

A: Nah kalo operan tuh sebenernya bergantung kondisi pasiennya dan berkasnya sih. Kalau misal pasiennya dateng mepet jam pergantian shift ya pasti molor pulangnya. Dan yaa hitungannya nggak lembur, karena menyesuaikan dengan selesainya pasien ini.

C: Oke oke. Aku mau rewind lagi. Soal gaji per tindakan, kamu lebih suka dengan sistem di tempat kerjamu atau per tindakan kayak di tempat lain?

A: Kalau aku sih lebih oke yang sekarang ya. Karena nominalnya pasti, yaa meskipun kalau pas rame puyeng juga hahahhaa.

C: Kalau untuk lembur karena back up rekan kerja yang cuti, itungan gajinya per jam atau gimana?

A: Nah itu, yang dihitung tuh maksimal 4 jam aja. Misal lemburnya 8 jam yaa cuma 4 jam aja yang bisa diduitin.

NUN JAUH DI SANA, BAGAIMANA KEADAANNYA?

Dilansir dari https://www.nusabali.com/berita/179751/nakes-keluhkan-penghasilan-rendah Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan telah melaporkan pemberian upah yang tak sesuai atau ketimbangan upah dengan Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan yang telah berstatus PPPK. Hal ini terjadi di sebuah Puskesmas. Upah yang tak sesuai dengan ketentuan UU ini terjadi dengan alasan rendahnya pendapatan daerah dan banyaknya pekerja PPPK yang akan masuk harus mendapatkan upah "lebih" sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Menurut para Kapus, ketimpangan penghasilan itu terjadi karena tidak ada pemberian TPP sejak Puskesmas se-Jembrana dijadikan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Penghasilan yang diterima para Nakes juga terus berkurang seiring masuknya tambahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). "Saya hanya bisa sampaikan ke teman-teman agar bersabar. Saya juga sudah bilang ke teman-teman agar tetap melaksanakan pelayanan seperti biasa," ucap Ayu Dewi.

Usai sidak tersebut, Ketua Komisi III DPRD Jembrana I Dewa Putu Mertayasa menjelaskan, bahwa sidak ini dilakukan berdasarkan banyaknya masukan terkait isu pelayanan mogok di Puskesmas. Namun hasil sidak menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan masih berjalan dengan baik. Meski begitu, semua Puskesmas mengeluhkan hal yang sama terkait penurunan pendapatan mereka.

"Keluhan utama mereka adalah terkait TPP. Kemudian dengan adanya tambahan PPPK yang sudah masuk di tahun 2025 nanti, beban keuangan Puskesmas akan semakin berat dan pendapatan yang akan mereka terima sudah pasti akan semakin kecil. Bahkan bisa mempengaruhi operasional Puskemas," kata Mertayasa.

Mertayasa menyatakan akan segera mencari solusi untuk mengatasi masalah ini. Dirinya berencana akan memanggil OPD terkait untuk mencarikan solusi terhadap masalah yang juga berkaitan pelayanan kesehatan tersebut. "Kami akan melakukan rapat kerja dan mengumpulkan data dari masing-masing Puskesmas. Mereke berharap pendapatan mereka minimal disamakan dengan para ASN di Pemkab," ucapnya.

Tak hanya itu, Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan di Bekasi juga tak kunjung mendapatkan hak mereka dari RS tenpat mereka bekerja. Dilansir dari https://bekasikota.go.id/detail/wali-kota-bekasi-sidak-rs-rawalumbu-tuntut-pembayaran-gaji-nakes-yang-tertunda banyak Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan yang masih aktif ataupun telah keluar dari RS tersebut belum mendapatkan upah. Hal ini tak dijelaskan lebih lanjut penyebabnya. Namun, dalam kasus tersebut Pemerintah Kota Bekasi menyatakan bahwa mereka akan membuka ruang aduan yang transparan bagi pegawai dan mantan pegawai yang terdampak akan kejadian ini.

Dalam sidaknya, Wali Kota Tri Adhianto bertemu langsung dengan salah satu perwakilan manajemen rumah sakit. Pihak rumah sakit menyampaikan bahwa mereka berkomitmen untuk membayarkan seluruh tunggakan gaji pada awal Juni 2025.

"Tenaga kesehatan adalah garda terdepan pelayanan publik. Tidak seharusnya mereka dibiarkan menunggu haknya selama berbulan-bulan. Saya minta manajemen rumah sakit segera menuntaskan masalah ini tanpa penundaan lagi," tegas Tri Adhianto.

Ia menambahkan, Pemerintah Kota Bekasi akan terus mengawal proses penyelesaian ini serta membuka ruang aduan yang transparan bagi para pegawai atau mantan pegawai yang terdampak.

"Pemkot Bekasi tidak akan tinggal diam terhadap persoalan yang menyangkut kesejahteraan tenaga kerja. Kami akan terus mengawal dan memastikan hak-hak para pegawai dipenuhi sebagaimana mestinya,"

Berlanjut pada artikel yang diterbitkan oleh Kompas, yaitu pada https://regional.kompas.com/read/2023/07/15/144000578/puluhan-nakes-di-seram-bagian-barat-6-bulan-tak-digaji-kadis-kesehatan-?page=all turut melengkapi runtutan kemalangan yang dialami oleh Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan. Pada bagian ini, banyak Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan yang belum menerima haknya selama setengah tahun.

Dalam aksinya mereka menuntut gaji, insentif, tunjangan BPJS, dan jasa umum yang tidak dibayarkan selama enam bulan.

"Iya, kami datang ke Pj Bupati supaya hak kami segera dibayarkan tanpa dicicil. Harus lunas!," tegas koordinator tenaga kesehatan, Ferdy Leandro Sahertian saat dikonfirmasi *TribunAmbon.com*, Kami (13/7/2023).

Ia mengatakan para nakes tak mendapakan gaji selama enam bulan dan tunjangan BPJS tidak dibayar selama delapan bulan.

Tak hanya itu. Sahertian mengatakanpada nakes tak menerima insentif selama tujuh bulan dan jasa umum selama delapan bulan.





Ketidak-layakan upah, tak adanya pesangon, insentif dan tunjangan yang mangkir dari perjanjian membuat Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan menuntut hal tersebut. Alih-alih memberikannya, Pemilik Modal/Instansi/Pengusaha sering kali melakukan kriminalisasi pada Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan. Seperti yang dilansir pada https://magdalene.co/story/nasib-nakes-perempuan/ yang menjelaskan perihal pemecatan 249 Tenaga Kesehatan non ASN karena menuntut kenaikan upah atau upah layak.

> Awal April lalu, pemerintah daerah setempat memecat 249 tenaga kesehatan (nakes) non-Aparatur Sipil Negara karena berunjuk rasa menuntut kenaikan upah mengikuti standar upah minimum provinsi. Adapun 500 bidan pendidik berstatus honorer gagal diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah surat keputusan mereka dibatalkan karena masalah administrasi. Harapan mereka untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak justru berakhir nestapa.
>
> Dua peristiwa nahas tersebut menggambarkan betapa rentannya nakes yang merupakan bagian sumber daya manusia kesehatan (SDM Kesehatan) di Indonesia. SDM Kesehatan mencakup dokter, dokter gigi, perawat, bidan, kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, apoteker, kesehatan masyarakat, tenaga gizi, dan lainnya. Seluruh jenis SDM Kesehatan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.

Artikel tersebut melengkapi dan merincikan apa yang terjadi pada Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan perempuan. Kronologi atas pemecatan ini dapat ditemukan di https://www.cnnindonesia.com/nasional/20240411102609-20-1085209/kronologi-249-nakes-di-manggarai-dipecat-bupati-usai-demo-naik-gaji. Hal ini turut memperpanjang rentetan penderitaan Tenaga Medis dan/Tenaga Kesehatan yang hidup dengan upah yang tidak layak dan harus menghadapi

MENJAHIT POLA DARI BENANG - BENANG KUSUT

Dari beberapa cerita miris di atas, kita bisa menyimpulkan bahwa pola yang dibuat oleh Pemilik Modal itu hampir sama; mirip-mirip. Mulai dari beban kerja yang tinggi, tanggung jawab yang besar, upah yang tidak layak, cuti yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang, bahkan ranah personal yang tak semestinya diganggu dengan pekerjaan. Dalam hal ini, tentunya dalih "kami kan swasta, jadi kami berhak mengatur dan membuat regulasi sendiri" akan menjadi senjata utama bagi para Pemilik Modal.



Situasi ini menjadi semakin keruh dengan minimnya lapangan kerja yang tak mampu menyerap tenaga kerja yang berkali-kali lipat jumlahnya. Hal ini tentunya dianggap sebagai celah bagi Pemilik Modal, karena mereka berpikir akan selalu ada pencari kerja. Akan selalu ada yang mau mengisi posisi kosong yang berlumur keringat dan air mata. Akan selalu ada gembala-gembala baru yang penurut dan tak banyak mempertanyakan perihal hak-hak mereka. Padahal, Tenaga Kesehatan memiliki dua tameng (Undang-Undang) yang semestinya dapat digunakan untuk melindungi haknya dari pemilik modal yang tamak.

Pembagian profesi dan keahlian tak semata-mata hanya untuk mengisi bangku kosong di sekolah atau universitas, melainkan juga membagi lulusannya untuk mengisi pekerjaan dalam ranah dan keterampilan profesi mereka. Dengan adanya beban kerja ganda atau bisa lebih, itu sama halnya dengan mengurangi lapangan kerja bagi orang lain yang memiliki keterampilan dan keahlian di bidang tersebut. Walaupun pekerjaan ganda atau lebih itu mungkin dianggap tak memerlukan keterampilan atau keahlian khusus, tapi kembali pada nakes adalah tenaga kesehatan, bukan pekerja packing, bukan admin, bukan driver antar jemput keluarga. Bayangkan saja, jika tak ada beban ganda di tempat kerjaku, berapa banyak tenaga kerja yang bisa diserap?

Pembagian kerja yang tak merata ini juga bisa berdampak pada konflik horizontal antar pekerja. Ada pekerja yang merasa bebannya begitu besar sebab ada kedekatan personal dengan pemilik atau keluarga pemilik, sehingga ada kecemburuan sosial sebab rekan kerjanya tak harus se-repot dan se-capek dirinya. Beberapa waktu lalu, aku sempat membaca cuitan di laman X yang kurang lebih isinya "Untuk temen-temen yang udah kerja, stop palugada. Kasihan temen-temen yang belum dapet kerjaan." Ya, aku sepakat dengan cuitan tersebut. Bukan tidak mungkin pemilik modal akan menjadi semakin kaya dengan memeras pekerja yang jumlahnya hanya dua hingga lima orang itu untuk mengerjakan banyak hal di luar kesepakatan kerja. Ketika kekayaannya semakin melimpah, ia akan membuka cabang atau usaha baru; dengan pola kerja yang sama. Menyedihkan, bukan?

Konflik horizontal ini diperpanjang dengan penjilat yang akan melaporkan rekan kerjanya pada atasan sebab rekan kerjanya menuntut upah yang lebih layak, jatah cuti tahunan, atau regulasi lain yang sebenarnya juga berdampak pada pelapor. Jujur, hingga saat ini, aku belum mengetahui pasti apa yang menjadikan perilaku-perilaku cepu terus hidup; bahkan ketika ia juga terdampak. Aku

hanya mampu menerka-nerka dengan dua jawaban bahwa ia memang harus tetap bekerja, berkelakuan baik, patuh pada semua kebijakan yang tidak bijak—sebab ada hal lain—keluarga yang harus ia hidupi, listrik yang harus dibayar, dapur yang harus ngebul; atau jawaban kedua: ya emang anjing aja. Padahal, jika kita bersatu dan berserikat, akan lebih mudah menggapai kata layak dalam hal apapun. Akan ada kehidupan yang lebih baik, dan itu bukan hal yang mustahil.

Mungkin, ada beberapa anggapan bahwa upah yang diperoleh cukup-cukup saja meskipun di bawah UMK yang dittetapkan. Singkat, it's good for you. Tapi, bukankah kita tak pernah tau bagaimana periuk nasi orang lain? Bukankah upah minimum itu telah menjadi ketentuan yang semestinya dijalani oleh orang yang melabeli dirinya sebagai "Pengusaha"? Jika patokannya adalah "cukup, karena kamu belum menikah dan berkeluarga" apakah pekerja tidak berhak untuk berlibur, membeli pakaian baru, dan mengikuti bootcamp untuk pengembangan diri?

Masalah yang tak kunjung menemukan hilirnya ini juga makin runyam ketika beberapa perusahaan melarang pekerjanya untuk bergabung dalam serikat. Entah apa alasannya, tapi yang jelas: mereka tak ingin kita menjadi pintar dan tak dapat dikelabui, mereka tak ingin kita sadar atas penindasan yang diperbuat olehnya. Mereka hanya ingin selamanya kita menjadi sapi perah yang menuruti perintah dan perkataan mereka. Mereka tak ingin kita tahu soal Undang-Undang. Mereka takut jika jumlah kita lebih banyak.

Akhir kata dari yapping panjang ini, aku harap kita mampu merawat kesadaran dan menularkannya pada kawan-kawan yang lain. Aku harap kita tak punya ketakutan untuk belajar, sebab semua orang juga pernah tidak tahu. Semua orang pernah idak sadar atas penindasan yang terjadi pada dirinya.

Bangun solidaritas pekerja!




BANGUN
SOLIDARITAS
PEKERJA!