

**NASKAH PUBLIKASI**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PROFESI PERAWAT  
PEREMPUAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI RUMAH  
SAKIT ISLAM KLATEN**



Disusun Oleh:

Gilang Bayu Pangestu

NIM: 1800024118

**Skripsi Ini Disusun Untuk Melengkapi Persyaratan**

**Dalam Memperoleh Sarjana Hukum**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**JOURNAL**

**LEGAL PROTECTION OF WOMEN NURSE PROFESSION IN WORK  
RELATIONSHIPS IN RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN**



Written by:

Gilang Bayu Pangestu

1800024118

**This thesis submitted as a fulfillment of the requirements  
to attain the Bachelor Degree of legal studies**

**FACULTY OF LAW**

**UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**ABSTRAK**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PROFESI PERAWAT  
PEREMPUAN DALAM HUBUNGAN KERJA DI RUMAH  
SAKIT ISLAM KLATEN**

Pekerjaan sebagai perawat di sebuah rumah sakit juga merupakan salah satu pekerjaan yang di lakukan pada malam hari, salah satu contohnya adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam, Kota Klaten. ketentuan perlindungan hukum pekerja perempuan pada malam hari sudah di atur di dalam pasal 76 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kenyataannya pelaksanaan ketentuan tersebut belum berjalan dengan baik dan muncul berbagai pelanggaran, salah satunya tidak terpenuhinya gizi dari makanan yang disediakan oleh pihak Rumah Sakit Islam Kota Klaten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa upaya yang dilakukan para pihak dalam menyelesaikan kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja perempuan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris. Penelitian hukum empiris memiliki istilah lain yang digunakan dalam ilmu hukum yaitu penelitian hukum sosiologis yang dapat juga disebut penelitian lapangan. Penelitian sosiologis ini bertitik tolak dari data primer, yaitu data didapatkan dari masyarakat sebagai sumber utama dengan cara penelitian di lapangan. Data primer diperoleh baik dengan metode wawancara ataupun penyebaran kuisioner.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Rumah Sakit mengedepankan kepraktisan dalam penyediaan fasilitas bagi perawat terutama dalam hal penyediaan makanan bergizi. Kurangnya sistem pengamanan, karena penjagaan di Rumah Sakit Islam Klaten. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi buruh/tenaga kerja perempuan yang bekerja shift malam di Rumah Sakit Islam telah dilaksanakan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Masih ada kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang bekerja shift malam di Rumah Sakit Islam Klaten yang dialami oleh Pihak Rumah sakit, pihak Perawat perempuan, dan Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja kota Klaten. Upaya yang ditempuh oleh Pihak Rumah Sakit yaitu dengan menyediakan suatu sistem mekanisme untuk menyampaikan keluhan dan pihak rumah sakit akan memberika respon atas keluhan tersebut.

**Kata kunci:** *Hak, Perawat, Perempuan, Shift Malam*

## LEGAL PROTECTION OF WOMEN NURSE PROFESSION IN WORK RELATIONSHIPS IN RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN

**Gilang Bayu Pangestu**

Work as a nurse in a hospital is also a job that is done at night, one example is a nurse working at the Islamic Hospital, Klaten City. provisions for the legal protection of women workers at night have been regulated in article 76 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. In fact, the implementation of these provisions has not gone well and various violations have arisen, one of which is the non-fulfillment of nutrition from the food provided by the Klaten City Islamic Hospital. This study aims to analyze the efforts made by the parties in resolving obstacles in the implementation of legal protection for women workers.

This type of research is empirical juridical research. Empirical legal research has another term used in legal science, namely sociological legal research which can also be called field research. This sociological research starts from primary data, namely data obtained from the community as the main source by means of research in the field. Primary data was obtained either by interview method or by distributing questionnaires.

The research results show that the hospital prioritizes practicality in providing facilities for nurses, especially in terms of providing nutritious food. Lack of security system, due to guard at Klaten Islamic Hospital. Implementation of Legal Protection for workers/women workers who work night shifts at Islamic Hospitals has been carried out in accordance with Law no. 13 of 2003 concerning employment. There are still obstacles in implementing legal protection for female nurses who work night shifts at the Klaten Islamic Hospital experienced by the Hospital, female nurses, and the Klaten City Industry and Labor Office. The efforts taken by the hospital are to provide a system of mechanisms for submitting complaints and the hospital will respond to these complaints.

**Keywords:** *Right, Nurse, Woman, Midnight*

Has been translated by Ahmad Dahlan Language Center	On:
	<b>22/12/2022</b>

## A. Latar Belakang Masalah

Hubungan kerja merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, kewajiban utama bagi pekerja/buruh yaitu pekerjaan. Peremupan bekerja pada zaman modern ini bukan hal yang tabu, bahkan banyak perempuan yang sukses dan memiliki karir bagus didalam pekerjaannya dan dapat mencukupi kebutuhannya sendiri tanpa bergantung pada laki – laki.

Terdapat beberapa alasan yang mendasari perempuan bekerja, ada yang bekerja karena memang tidak ada anggota keluarga lain yang bisa mencari nafkah, ada yang bekerja karena memang *single parent* demi menghidupi anggota keluarga yang lain, ada yang bekerja karena memang ingin mengejar karir yang baik dalam dunia kerja. Dalam pasal 28 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian mendapat pekerjaan merupakan hak bagi setiap warga negara. Jadi setiap warga negara dapat menuntut pemerintah untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Tuntutan mengenai perempuan harus diperlakukan sama dengan laki – laki sudah ada sejak lama. Pada tanggal 10 Juni 1902 sebelum adanya deklarasi universal hak asasi manusia (PBB) R.A Kartini menulis surat kepada rekannya di Negeri Belanda yang menceritakan tentang harapan akan adanya emansipasi antara kaum perempuan dan laki-laki, kebebasan berpikir mereka dan sebagainya. Disini Kartini telah membuka sebuah *human right discourse* (wacana hak asasi manusia).

Dalam kehidupan sehari-hari banyak perempuan yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berkaitan dengan perempuan yang bekerja pada malam hari ini, menurut pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Ketentuan Pasal 5 ini membuka peluang kepada perempuan untuk memasuki semua sektor pekerjaan, dengan catatan bahwa perempuan itu mau dan mampu melakukan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya didalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Ketentuan Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini semakin memperjelas ketentuan Pasal 5 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja.

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dalam hukum sosio-ekonomi, hal ini mendorong perlunya campur tangan pemerintah, yang tujuannya menjaga keseimbangan dan keadilan dimana terdapat pihak yang kuat dan lemah. Hukum ketenagakerjaan sekarang merupakan hasil dari perjalanan (refleksi) dari hukum ketenagakerjaan di masa lalu. Hukum ketenagakerjaan yang ada sekarang ini bukanlah hukum ketenagakerjaan yang tiba-tiba muncul begitu saja.

Ketentuan Pasal 5 dan 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan adanya ketentuan Pasal 5 dan 6 ini maka dapat dikatakan bahwa Undang- undang Ketenagakerjaan yang baru merupakan undang-undang yang anti diskriminasi.

Diantara sekian banyak profesi yang bisa digeluti perempuan dalam mencari nafkah, ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang mewajibkan perempuan tersebut untuk bekerja di malam hari. Hal ini misalnya pada sebuah rumah sakit yang waktu kerjanya diharuskan 24 jam siap siaga. Di rumah sakit umumnya terdapat

pekerjaan yang mengharuskan pekerja melakukan tugas selama 24 jam dengan sistem bergantian yang telah diatur dan dikenal dengan sebutan *shift*. Diantara pekerja tersebut banyak kaum perempuan sehingga cukup banyak risiko yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan.

Perempuan yang bekerja pada malam hari mempunyai risiko yang lebih besar jika dibandingkan dengan yang sama pada pagi dan siang hari. Risiko tersebut diantaranya seperti pelecehan seksual bahkan perkosaan yang terjadi pada jam kerjanya di malam hari. Perempuan yang bekerja pada malam hari dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki rasa aman dan nyaman. Dalam hal ini pentingnya sebuah perlindungan bagi perempuan dalam melakukan pekerjaannya harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena risiko atas pekerjaan yang dilakukannya. Seorang tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari harus dilindungi dari kemungkinan-kemungkinan terkena risiko atas pekerjaan yang di lakukannya.

Perihal dengan perlindungan terhadap perempuan yang bekerja pada malam hari dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 76 ayat (3) menjelaskan yaitu bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”. Dan dalam ayat 4 menjelaskan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”. Namun, profesi perawat juga bukan hanya didominasi oleh kaum perempuan tetapi juga laki-laki. Kaum laki-laki yang bekerja dimalam hari juga berhak mendapat perlindungan dan tidak mendapat pembedaan seperti tercantum dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Pekerjaan sebagai perawat disebuah rumah sakit juga merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan pada malam hari, salah satu contohnya adalah

perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Kota Klaten. Rumah sakit islam merupakan rumah sakit swasta di Kota Klaten yang memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat dan mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas serta menampung pelayanan rujukan dari puskesmas di daerah Klaten. *Shift* malam yang demikian menyebabkan risiko keselamatan dan kesehatan lebih besar dialami oleh perawat yang bekerja di malam hari daripada yang bekerja di pagi atau siang hari. Dengan demikian perawat tersebut membutuhkan perlindungan hukum.

Mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi perawat yang bekerja pada malam hari maka penelitian ini difokuskan pada analisis terhadap bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam, Kota Klaten dengan yang tercantum pada pasal 76 ayat (3) UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Demikian juga perlindungan hukum yang khusus, salah satunya adalah kewajiban dari pengusaha untuk menyediakan fasilitas antar jemput yang disebutkan dalam Pasal 76 ayat (4) bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari. Pengusaha juga harus menetapkan tempat penjemputan ke tempat kerja dan pengantaran pada lokasi yang mudah di jangkau dan aman bagi pekerja perempuan.

Kenyataannya pelaksanaan ketentuan tersebut belum berjalan dengan baik dan muncul berbagai pelanggaran, salah satunya tidak terpenuhinya gizi dari makanan yang disediakan oleh pihak Rumah Sakit Islam Kota Klaten. Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha tersebut tidak lepas dari adanya kendala dan masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eksternal oleh Rumah Sakit Islam Kota Klaten. Kendala tersebut perlu upaya dari pihak pemerintah, pengusaha dan para pekerja untuk menemukan penyelesaian agar hak pekerja tetap terlindungi dan dilaksanakan dengan semestinya. Berdasarkan permasalahan diatas maka penelitian ini di beri judul “Perlindungan Hukum



Terhadap Profesi Perawat Perempuan Shift Malam Dalam Hubungan Kerja Rumah Sakit Islam Klaten”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kendala yang dihadapi para pihak dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang bekerja pada shift malam di Rumah Sakit Islam Klaten?
2. Bagaimana upaya penyelesaian yang ditempuh para pihak dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang bekerja shift malam di Rumah Sakit Islam Kota Klaten?

## **C. Pembahasan**

### **A. Keadaan Umum Rumah Sakit Islam Klaten**

#### **1. Sejarah Rumah Sakit Islam Klaten**

Rumah Sakit Islam Klaten berdiri pada tahun 1986 dan diawali dengan pendirian balai pengobatan (BP) pada lantai dasar Masjid Raya Klaten pada tahun 1981. Setelah berkembang balai pengobatan (BP), muncul ide dari pengurus yayasan jamaah haji Klaten untuk mendirikan sebuah rumah sakit, dikarenakan pada tahun 1981 belum ada rumah sakit swasta islam yang berdiri di Klaten. Sedangkan dibidang pendidikan Muhammadiyah sudah banyak.

Rumah Sakit Islam mulai beroperasi pada tanggal 19 september 1986 yang selanjutnya diperingati sebagai tanggal kelahiran rumah sakit islam Klaten. Setelah pembangunan tahap awal selesai, Menteri Kesehatan RI (dr. R. H. Soewardjono Soerjaningrat) meresmikan gedung tersebut pada tanggal 8 januari 1988 dan dihadiri oleh Menteri Agama (H. Munawir Sadzali, MA), Duta besar Arab Saudi dan beberapa pejabat tingkat I & II

Pemerintahan Kabupaten Klaten. Balai pengobatan yang berada di masjid Raya Klaten dijadikan satu dengan poliklinik rumah sakit islam Klaten pada bulan Oktober 1998 karena hanya melayani pelayanan medik dasar.

Beberapa tahapan pembangunan di berbagai bidang Rumah Sakit Islam Klaten berkembang menjadi Rumah Sakit type B dengan kapasitas tempat tidur lebih dari 200 tempat tidur, penambahan tempat tidur tersebut diiringi dengan peningkatan mutu, fasilitas dan pelayanan kepada masyarakat sehingga Rumah Sakit Islam Klaten benar-benar menjadi Rumah Sakit kebanggaan warga masyarakat Klaten.

Rumah sakit Islam memiliki visi untuk menjadi Rumah Sakit Islami yang berdasarkan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW, dan sebagai rujukan yang unggul dalam pelayanan dan teknologi.

Misi dari Rumah Sakit Islam Klaten adalah:

- a. Menyelenggarakan pelayanan Kesehatan yang islami.
- b. Menyelenggarakan pelayanan Kesehatan secara professional dan paripurna.
- c. Menyelenggarakan pelayanan unggulan bedah dan kardiovaskuler.

Motto dari Rumah Sakit Islam Klaten adalah cepat, aman, tepat dan efisien. Nilai dasar yang di kembangkan oleh Rumah Sakit Islam Klaten dalam pelayanannya akan memberika pelayan yang islami dengan cara ikhlas, penuh kasih sayang, adil dan penuh kepedulian. Rumah Sakit Islam katen yakin bahwa bekerja adalah beribadah kepada ALLAH SWT dan Amanah yang diberikan kepada rumah sakit, maka Rumah Sakit Islam Klaten akan bekerja keras, jujur dan memberika pelayanan yang terbaik. Rumah Sakit Islam Klaten yakin bahwa kepercayaan orang lain tumbuh dari karakter yang Rumah Sakit Islam Klaten bangun secara mandiri,

maka siap meningkatkan diri dan berkembang bersama mengikuti kemajuan (RSUIslamKlaten, 2020).

## **2. Gambaran Umum Profesi Perawat di Rumah Sakit Islam**

Rumah Sakit Islam Klaten mempunyai tenaga kerja berjumlah 641 pekerja ada yang paruh waktu dan ada yang penuh waktu. Pekerja yang bekerja penuh waktu terdiri dari Dokter putra berjumlah 10 orang, Dokter putri berjumlah 14 orang, Paramedis perawat putra berjumlah 99 orang, Paramedis perawat putri berjumlah 208, Paramedis non perawat putra berjumlah 22 Orang, Paramedis non perawat putri berjumlah 61 orang, non medis putra berjumlah 69 orang, non medis putri berjumlah 54 orang Out sourcing putra berjumlah 32 orang, *out sourcing* putri berjumlah 14 orang. Dan yang bekerja paruh waktu terdiri dari Dokter putra berjumlah 37 orang, Dokter putri berjumlah 16 orang, non medis putra berjumlah 3 orang, non medis Putri berjumlah 2 orang.

Di rumah sakit islam klaten mempunyai pembagian golongan, dan setiap pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten mempunyai kategori golongan tertentu untuk menentukan standar gajinya, setiap pegawai berpendidikan setara SD, SLTA, SLTP, D3, SI, SII dan SII mempunyai standar gaji yang di tentukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Klaten.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 92 ayat (1) yang berbunyi: Pengusaha Menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, dan di Rumah sakit Islam Klaten sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### 3. Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap profesi perawat yang bekerja shift malam di Rumah Sakit Islam Klaten berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam penelitian yang sudah penulis laksanakan dengan menggunakan kuisioner yang telah dibagikan kepada perawat-perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten dan akan dilampirkan.

A. Rumah sakit Islam Klaten tidak mempekerjakan tenaga kerja dibawah umur

No.	Keterangan	Jawaban	Persentase
1.	Usia:		
	21-30	10	32,26 %
	31-40	19	61.29 %
	41-50	2	6,45 %
2.	Tingkat Pendidikan		
	D3	29	93,55 %
	Sarjana	2	6,45 %
3.	Status Pekerjaan		
	Pekerja tetap	25	80,65 %
	Pekerja Kontrak	6	19,15%
	Magang	-	
4.	Lama Bekerja		
	2-5 Tahun	13	41,94
	6-10 Tahun	10	32,26
	Diatas 10 Tahun	8	26,81

Table diatas merupakan identitas 31 responden perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten

Dari 3 tabel di atas dapat dilihat identitas responden yang dilihat dari usia, tingkat Pendidikan dan lama bekerja sebagai berikut:

1. Usia

Dari 31 responden Rumah sakit Islam Klaten paling banyak berusia antara 31-40 yaitu sebanyak 19 orang atau 61,29% dan paling sedikit berusia antara 31-50 tahun sebanyak 2 orang atau 6,45% jadi dapat disimpulkan jumlah responden terbanyak berusia 31-40 tahun yang merupakan usia produktif dan Rumah Sakit Islam tidak mempekerjakan tenaga kerja Perempuan yang berusia dibawah 18 tahun (delapan belas) tahun, karena menurut pihak Rumah Sakit Islam Klaten, umur 18 (delapan belas) tahun belum produktif dalam melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja, maka dari itu Rumah Sakit Islam Klaten tidak mempekerjakan tenaga kerja yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun.

2. Tingkat Pendidikan

Dari 31 responden perawat perempuan dalam penelitian ini, paling banyak tingkat pendidikan adalah Diploma III sebanyak 29 orang atau 93,55 % dan yang Sarjana hanya ada 2 orang atau 6,45%. Dapat diambil kesimpulan jumlah responden terbanyak adalah Diploma III (D3) itu sudah cukup memadai dalam menangani pekerjaan mereka di Rumah Ssakit dan seluruh diploma tersebut adalah Diploma III kesehatan.

3. Status pekerjaan

Dari 31 responden perawat perempuan dalam penelitian ini, paling banyak adalah status sebagai pekerja tetap yang mana sebanyak 24 orang 80,65% dan pekerja

kontrak sebanyak 7 orang atau 19,15% dari total 31 responden perawat perempuan.

#### 4. Lama bekerja

Dari 31 responden dalam penelitian ini, lama bekerja responden pada Rumah Sakit Islam Klaten paling banyak adalah 2-5 tahun sebanyak 13 orang atau 41,94%, yang bekerja diantara 6-10 tahun ada 10 orang atau 32,26% paling sedikit memiliki lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 8 orang atau 25,81 %.

Rumah sakit Islam Klaten tidak mempekerjakan tenaga kerja Perempuan yang berusia dibawah 18 tahun (delapan belas) tahun, karena menurut pihak Rumah Sakit Islam Klaten, umur 18 (delapan belas) tahun belum produktif dalam melakukan pekerjaan sebagai tenaga kerja, maka dari itu Rumah Sakit Islam Klaten tidak mempekerjakan tenaga kerja yang berusia dibawah 18 (delapan belas) tahun.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (1) menyatakan pekerja atau buruh perempuan yang berusia dibawah 18 (delapan belas) Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. artinya bahwa Rumah Sakit Islam Klaten sudah melakukan Tindakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang no 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (1).

a. Memberikan Perlindungan Kesusilaan Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Pihak Rumah Sakit telah menyediakan petugas keamanan.	31	0	100%	0%
Jumlah		31	0	100%	0%

Dari table diatas Rumah Sakit Islam Klaten sudah memberikan perlindungan kesusilaan untuk tenaga kerja/buruh perempuan yang bekerja di malam hari, hasil wawancara dengan pihak Rumah Sakit Islam klaten mewajibkan para tenaga kerja perempuannya untuk menggunakan pakaian muslim atau berjilbab. Di Rumah Sakit Islam belum pernah terjadi perkara pelecehan seksual terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten, karena seluruh tenaga kerja/buruh perempuan di Rumah Sakit Islam Klaten menggunakan busana muslim yang menutupi seluruh aurat agar para tenaga kerjanya dapat melindungi dirinya dari pelecehan seksual.

Selain itu, pihak Rumah Sakit Islam juga menyediakan satpam atau petugas keamanan selama 24 jam. Satpam yang bekerja berdasarkan shift dan tiap shift berjumlah 6 orang, karena pengamanan satpam bukan hanya untuk tenaga kerja saja, melainkan seluruh orang yang ada di Rumah Sakit.

B. Penyediaan Toilet dan WC yang terpisah antara laki-laki dan perempuan

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Penyediaan toilet dan wc yang terpisah antara karyawan perempuan dan laki-laki untuk karyawan yang bekerja pada malam hari.	0	31	0	100%
Jumlah		0	31	0	100%

Dari table diatas Rumah Sakit Islam Klaten sudah menyediakan kamar mandi/wc yang terpisah antara perempuan dan laki-laki. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten untuk toilet karyawan masih belum terpisah antara laki-laki dan perempuan. Padahal jika toilet antara laki-laki dan perempuan gabung dapat menimbulkan risiko pelecehan seksual yang dapat terjadi dimana saja dan kapan saja. dan penerangannya juga telah memadai, namun wc/kamar mandi khusus untuk perawat belum terpisah.

Jadi, menurut penelitian yang saya laksanakan di Rumah Sakit Islam Klaten belum sepenuhnya sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Pasal 5 huruf a dan b tentang pengusaha wajib menjaga keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara perempuan dan laki-laki.



### C. Penyediaan Toilet dan WC yang layak

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Penyediaan toilet dan wc yang layak.	31	0	100%	0
Jumlah		31	0	100%	0

Pihak Rumah Sakit Islam Menyediakan toilet dan wc yang dianggap responden sudah layak dan penerangannya juga memadai. Tetapi kamar mandi/wc dari penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit Islam Klaten belum sepenuhnya sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP- 224/MEN/2003 Tahun 2003 Pasal 5 huruf a dan b tentang Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan menyediakan petugas keamanan ditempat kerja dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki.

### D. Memberikan makanan dan minum yang bergizi

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Adanya Pemberian Makanan dan Minuman yang bergizi.	31	0	100%	0%

Jumlah	31	0	100%	0%
--------	----	---	------	----

Rumah Sakit Islam Klaten sudah memberikan makanan dan minuman berupa telur dan mie instan, namun kebijakan tersebut masih belum sesuai dengan Undang-undang no 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (3) huruf a yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi sedangkan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/ME/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai 07.00 pasal 3 ayat (1) makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan di berikan pada waktu istirahat antara jam kerja agar para pekerja/buruh perempuan selalu dalam kondisi prima dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan mie instan dan telur hanya memiliki 435 kalor dengan uraian sebagai berikut: mie instan memiliki 308 kalori sedangkan telur memiliki 127 kalori yang apabila dijumlahkan hanya 435 kalori saja, padahal untuk memenuhi gizi tenaga kerja perempuan yang bekerja membutuhkan 1400 kalori. Para pekerja juga merasa bosan dengan makanan dan minuman yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Klaten karena menurut mereka makan dan minuman yang diberikan oleh Pihak Rumah Sakit Islam Klaten tidak bervariasi dan tidak menyehatkan, karena terlalu sering mengkonsumsi mie instan dapat menimbulkan berbagai macam gangguan pada pencernaan. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN//2003 pasal 4 ayat (2) penyajian menu makanan dan

minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus bervariasi tiap harinya.

Hasil Wawancara dengan salah satu perawat yang mendapat shift malam menjelaskan bahwa Rumah Sakit Islam Klaten mengadakan cek kesehatan dan juga pemberian makanan dan minuman setiap bekerja pada shift malam, namun kebanyakan perawat mengambil jatah sembako tersebut pada saat bersamaan dengan waktu penerimaan gaji karena pada saat bekerja shift malam tidak memasak mie instan karena dikarenakan tidak adanya dapur khusus untuk perawat.

Dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa rumah sakit Islam Klaten belum memenuhi sepenuhnya kebutuhan tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Islam Klaten sesuai dengan Undang-undang dan Keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

#### E. Menyediakan Kendaraan Antar-Jemput

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Disediakan kendaraan untuk menjemput dan mengantar karyawan perempuan yang bekerja pada malam hari.	0	31	0	100%
Jumlah		0	31	0	100%

Di Rumah Sakit Islam Klaten tidak menyediakan kendaraan antar-jemput bagi para tenaga kerja perempuan, karena sistem kerjanya menggunakan sistem 3 shift (pagi, siang, dan

malam). Shift pagi mulai pukul 07.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB, shift siang dari pukul 14.00 WIB sampai dengan pukul 20.00 WIB sedangkan shift malam dimulai pukul 20.00 WIB sampai dengan pukul 07.00 WIB.

Shift pagi bekerja selama 7 jam, shift siang diberlakukan 6 jam kerja, sedangkan shift malam memberlakukan 11 jam kerja. Hal tersebut sudah menjelaskan bahwa ada ketidakseimbangan antara beban kerja yang diberikan kepada tenaga kerja yang bekerja pada shift malam dengan tenaga kerja yang bekerja di shift pagi dan siang. Namun beban pekerjaan yang diterima berbeda pada setiap shiftnya. Pada shift malam pihak Rumah Sakit Islam Klaten memberikan waktu selama 3 (tiga) jam kerja digunakan untuk istirahat dimalam hari, karena pada malam hari pasien sedang beristirahat sehingga para tenaga kerja tidak terlalu banyak melayani pasien pada saat itu. Dan sistem kerjanya bergantian tidak selalu satu orang tenaga kerja bekerja pada malam hari saja namun adakalanya bekerja pada pagi hari atau siang hari.

Rumah sakit islam tidak mengadakan kendaraan antar-jemput antara pukul 23.00 WIB sampai dengan pukul 05.00 WIB sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (4) menyebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat atau pulang bekerja antara 23.00 sampai dengan pukul 05.00 dengan alasan bahwa sistem kerja yang digunakan adalah sistem 3 shift yaitu pagi, siang, dan malam. Namun dari hasil penelitian para responden yaitu tenaga kerja perawat perempuan tidak keberatan dengan tidak adanya kendaraan yang mengantar jemput, mereka lebih nyaman dengan menggunakan kendaraan pribadi karena lebih efisien dan tidak merepotkan.

Hal tersebut menjelaskan bahwa yang dilakukan oleh pihak Rumah Sakit Islam Klaten belum sesuai dengan pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

F. Hak – hak tenaga kerja perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten

1) Persamaan Upah Antara Tenaga Kerja Laki-laki dengan Tenaga Kerja Perempuan

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Persamaan upah antara Tenaga Kerja Laki-laki dan perempuan	31	0	100%	0
Jumlah		31	0	100%	0

Rumah sakit Islam memberikan upah kerja yang sama didalam pekerjaan yang sama antara pekerja laki-laki dengan perempuan, besarnya upah sudah sesuai dengan upah minimum regional (UMR) Kabupaten Klaten. Ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum menjelaskan pengertian upah minimum adalah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Rumah Sakit Islam Klaten memberikan gaji 3 kali, diberikan pada tanggal 28, tanggal 15, dan tanggal 1. Gaji pokok diberikan

pada tanggal 28, tanggal 15 memberikan uang makan dan uang transport. Tanggal 1 diberikan uang remunerasi. Kelebihan uang jam atau *Over Time* dikalkulasikan pada akhir bulan dan diberikan ganti uang. *Over time* adalah kelebihan waktu kerja karena dihitung perharinya 7 jam kerja. Jika dikalkulasikan selama 1 minggu, 6 hari jam kerja adalah 42 jam, menurut peraturan perundang-undangan hanya 40 jam kerja selama 1 minggu 6 hari jam kerja. Jika kelebihan waktu 2 jam setiap satu minggunya maka setiap akhir bulan *Over Time* dikalkulasikan lalu diberikan uang pengganti akibat kelebihan waktu jam kerja tersebut.

## 2) Aturan Mengenai Hak Cuti Tenaga Kerja Perempuan

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Aturan mengenai cuti hamil dan melahirkan	31	0	100%	0%
Jumlah		31	0	100%	0%

Rumah Sakit Islam Klaten mengatur mengenai cuti melahirkan dan keguguran, apabila cuti melahirkan diberikan izin 1,5 (satu setengah bulan) sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah bulan) setelah melahirkan. Akan tetapi kebanyakan perawat perempuan menggunakan cuti tersebut 1 minggu sebelum HPL (Hari Perkiraan Lahir) ditentukan. Aturan ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 82 ayat 1 yang berbunyi “pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya

melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan/bidan”.

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Aturan mengenai Cuti Keguguran	27	4	87%	13%
Jumlah		27	4	87%	13%

Pihak Rumah Sakit memberikan Cuti keguguran diberikan sesuai dengan keterangan dokter dan sesuai apa yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 82 ayat 2 yang berbunyi “pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1.5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan”.

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Aturan mengenai cuti haid	25	6	81%	19%
Jumlah		25	6	81%	19%

Teruntuk cuti haid tidak ditentukan izinnya karena banyak tenaga kerja/buruh perempuan yang tidak menggunakan bahkan tidak mengetahui bahwa ada hak untuk mengambil cuti masa haid hari pertama dan hari kedua sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 ayat (1). Namun apabila ada pekerja/buruh perempuan yang meminta izin mengenai keluhan haid kepada pimpinan

Rumah Sakit maka izin tersebut dapat diberikan oleh pihak Rumah Sakit Klaten.

### 3) Aturan Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Aturan mengenai Jaminan Sosial Tenaga kerja	100	0	100%	0
Jumlah		100	0	100%	0

Untuk melindungi hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja di Rumah Islam Klaten, pihak Rumah Sakit memiliki jaminan sosial tenaga kerja yang bekerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang memiliki tanggung jawab dari Presiden untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia, baik sektor formal maupun informal, dan orang asing yang bekerja di Indonesia sekurang-kurangnya 6 bulan. Perlindungan yang di berikan adalah JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JK (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua), dan JP (Jaminan Pensiun). Kebijakan memberlakukan BPJS ketenagakerjaan tersebut diatur di dalam Undang-Undang nomor 24 tahun 2011.

BPJS merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang



dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Semua tenaga kerja berhak atas jainan sosial tenaga kerja dan setiap perusahaan wajib mengikuti program BPJS. Penyelenggaraan dan pengelola badan penyelenggara jaminan sosial adalah melalui mekanisme asuransi. Berdasarkan Udnang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 program badan penyelenggaraan jaminan sosial, meliputi 4 program yaitu:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja memberikan kompensasi dan rehabilitas bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Program JKK ini dibayarkan oleh pihak Rumah Sakit. Adapun perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran sebagai berikut:

a) Biaya Transportasi (Maksimum)

Darat/sungai/danau Rp.750.000

Laut Rp. 1.000.000

Udara Rp. 2.000.000

b) Sementara Tidak Mampu Bekerja

Empat (4) bulan pertama, 100% x gaji sebulan

Empat (4) bulan kedua, 75% x gaji sebulan

Seterusnya 50% x gaji sebulan

c) Biaya Pengobatan

Perawatan Rp.20.000.000 (maksimum)

Pergantian gigi tiruan Rp.2.000.000 (maksimum)

d) Santunan cacat

Sebagian-tetap: % table x 80 bulan gaji

Total-tetap: Sekaligus 70% x 80 bulan gaji

Berkala 24 (Dua puluh Empat) bulan

Rp.200.000, per bulan

Kurang fungsi: % kurang fungsi x % table x 80 bulan gaji

e) Santunan Kematian

Sekaligus 60% x 80 bulan gaji

Berkala 24 (dua puluh empat) bulan Rp.200.000 / bulan

f) Biaya rehabilitasi diberikan satu kali untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitas RS umum pemerintah dan ditambah 40% dari harga tersebut, serta biaya rehabilitas medik maksimum sebesar Rp.2.000.000

Prothese/alat pengganti anggota badan

Alat bantu/Orthose (kursi roda)

g) Penyakit akibat kerja, besarnya santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatan sama dengan poin 2 dan 3.

2) Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian ini di berikan untuk ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Manfaat kepada keluarga dari program ini seperti:

a) Santunan kematian: Rp.14.200.000

b) Biaya Pemakaman: Rp. 2.000.000

c) Santunan Berkala: Rp. 200.000/bulan (selama 24 bulan)

### 3) Jaminan Hari Tua

Program ini ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program ini memberikan kepastian penerimaan penghasilan sampai dengan umur 55 (lima puluh lima) tahun atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Besarnya iuran Program jaminan hari tua ditanggung perusahaan sebesar 3,7%, sementara oleh tenaga kerja sebesar 2%.

Jaminan Hari Tua ada dibayarkan sebesar iuran yang terkumpul ditambah dengan hasil pengembangannya, apabila tenaga kerja:

- a) Mencapai umur 55 tahun atau meninggal, atau cacat total tetap.
- b) Berhenti bekerja yang telah memenuhi masa kepesertaan 5 tahun dan masa tunggu 1 bulan.

### 4) Jaminan Pensiun (JP)

BPJS ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan di hari tua dengan adanya jaminan pension. Dana ini akan diberikan pada saat tenaga kerja memasuki usia pension, meninggal dunia, mengalami cacat tetap, atau pindah secara permanen ke luar negeri. Berdasarkan rancangan RPP (Rancangan Peraturan Pemerintah) Jaminan Pensiun, masa iuran untuk mendapatkan manfaat atas program ini minimal 15 tahun. Dana pensiun akan diberikan saat usia pekerja 56 tahun.

#### 4) Hak untuk ikut di dalam Serikat Pekerja

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Hak pekerja untuk ikut dalam serikat pekerja	100	0	100%	0
Jumlah		100	0	100%	0

Di Rumah Sakit Islam Klaten memiliki serikat pekerja, semua yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten wajib mengikuti serikat pekerja tersebut. Tujuan diadakan serikat pekerja adalah untuk melindungi anggota dan untuk membela hak dan kepentingan maupun meningkatkan dan memperbaiki kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga hingga ke tingkat wajar. Tujuan ini tidak dapat tercapai jika perusahaan tempat tenaga kerja bekerja tidak produktif dalam mempekerjakan pekerjanya. Jadi, tenaga kerja yang ingin meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya diharapkan agar ikut meningkatkan kinerja perusahaan. Serikat pekerja ini bersifat terbuka dalam menerima anggota dan tidak ada diskriminasi atas dasar aliran politik, agama, etnis, atau gender.

Fungsi dari adanya serikat sendiri adalah:

- 1) Menyusun PKB atau dokumen penyelesaian perselisihan.
- 2) Mewakili pekerja dalam forum Kerjasama ketenagakerjaan manapun.
- 3) Sebagai fasilitator hubungan industrial yang harmonis, Dinamis dan adil.

- 4) Sabagai wahana untuk menyalurkan aspirasi dalam membela hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) Perencanaan, pelaksanaan dan bertanggung jawab selama berlangsungnya pemogokan, sesuai ketentuan oknum.
- 6) Mewakili pekerja dalam membela hak dan kepemilikan perusahaan.

5) Aturan mengenai hak kesempatan menyusui

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Aturan Hak mengenai kesempatan menyusui	20	11	65%	35%
Jumlah		20	11	65%	35%

Rumah Sakit Islam Klaten mengatur hak kesempatan menyusui sebagaimana diatur dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Rumah Sakit Islam Klaten memberikan kesempatan pada tenaga kerja/buruh perempuan untuk menyusui anaknya dan disediakan ruangan laktasi untuk pemerah susu kemudian dimasukan kedalam *freezer* khusus untuk menyimpan ASI (Air Susu Ibu). Dari hasil wawancara dengan salah satu perawat di Rumah Sakit Islam Klaten Khusus tenaga kerja/buruh yang menyusui diberikan kesempatan waktu 1 jam untuk menyusui yang biasanya bekerja 7 jam perhari maka diberikan waktu kelonggaran 1 jam pada saat jam

bereangkat kerja ataupun jam pulang kerja. Jika tenaga kerja perempuan mengambil pada saat jam beraangkat kerja maka jam kerja maka tenaga kerja berangkat pukul 08.00-14.00 WIB dan jika tenaga kerja mengambil pada saat jam pulang kerja maka tenaga bekerja pada pukul 07.00-13.00 WIB.

Kebijakan tersebut berarti Rumah Sakit Islam Klaten sudah menjalankan sesuai dengan pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Berdasarkan dari data yang diuraikan pada olahan data yang penulis sampaikan, terlihat ada beberapa hal yang telah dipenuhi oleh rumah sakit dan juga ada beberapa hal yang pengaturannya belum sesuai dengan undang-undang atau hal tersebut memang belum mendapatkan perhatian lebih dari rumah sakit Islam Klaten. Kajian pada perawat ini seharusnya mendapatkan perhatian lebih, apalagi para perawat ini memiliki 1 pekerjaan dengan 2 sebutan. Pertama mereka sebagai perawat jika dilihat dari kaca mata kesehatan, kedua mereka adalah seorang buruh yang bekerja jika dilihat dari sudut tenaga kerja.

Para pihak dalam perjanjian kerja tenaga kesehatan adalah apabila dokter atau perawat bekerja berdasarkan perjanjian kerja, maka dokter/perawat yang bersangkutan disebut pekerja yakni tenaga kerja yang bekerja berdasarkan hubungan kerja pada tingkat *skilled labour*. Padanan dari kata pekerja tersebut, adalah buruh yakni tenaga kerja dalam hubungan kerja pada tingkat *unskilled labour*. Dengan demikian, karena dokter dan juga perawat adalah suatu profesi yang memerlukan keahlian dan kecakapan tertentu ada

yang menyebut dengan istilah *white collar*, maka dokter atau perawat itu tidak lazim disebut buruh *blue collar*.

Namun apabila mereka bekerja dengan status hubungan kerja, sudah otomatis pengusaha maupun pemilik yayasan atau rumah sakit harus memenuhi segala aspek yang menjadi hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan. Karena semua sarat hubungan kerja sudah terpenuhi dari mulai perintah, upah, dan pekerjaan.

## **B. Kendala yang Dialami Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja Di Malam Hari**

Tenaga kerja merupakan faktor kunci dalam operasional dan usaha sebuah perusahaan mempunyai peranan yang krusial sebagai penunjang untuk keberhasilan usaha yang dijalankan. Pekerja dan pengusaha secara bersama-sama merupakan penopang perusahaan, karena perusahaan merupakan pengelola sedangkan pekerja merupakan pelaksananya, karena itulah pendapatan bersih dari hasil usaha selanjutnya dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak, adil, dalam keserasian (Udiana, 2015).

Peran perempuan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi menjadi suatu keharusan karena semakin mendesaknya kebutuhan hidup. Sulitnya ekonomi keluarga menjadi hal yang mengharuskan beberapa anggota keluarga khususnya perempuan untuk ikut mencari nafkah, mengingat kebutuhan hidup semakin sukar dipenuhi oleh penghasilan suami, sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Hal tersebut terlihat jelas pada keluarga dengan ekonomi rendah, perempuan terdorong untuk ikut berperan dalam meningkatkan pendapatan keluarganya dengan bekerja di sector publik. Perempuan dari keluarga ekonomi menengah keatas juga

banyak yang terjun ke dalam dunia kerja. Adapun Faktor-faktor yang mengharuskan perempuan ikut bekerja yaitu:

a. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi merupakan faktor utama dalam penyebab perempuan untuk bekerja. Dalam teori *Manheim*, orang menjelaskan bahwa kehidupan ekonomi merupakan faktor menentukan segala sesuatu di dalam struktur. Kondisi dan perubahan ekonomi menentukan segala sesuatu di dalam struktur. Kondisi dan perubahan ekonomi berdampak besar terhadap terjadinya kejahatan (Susanto, 2011). Banyak kasus pekerja perempuan terjadi pada keluarga dengan ekonomi menengah kebawah. Jenis jenis kemiskinan antara lain (Suryawati, 2004).

1) Kemiskinan absolut

Kemiskinan absolut adalah situasi dimana pendapatan seseorang atau sekelompok orang berada dibawah garis kemiskinan sehingga tidak cukup memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan.

2) Kemiskinan struktural

Kemiskinan structural adalah keadaan seseorang atau sekelompok orang yang berada disuatu daerah yang dilanda kemiskinan, tidak mempunyai kesempatan untuk keluar dari kemiskinan disuatu daerah yang dilanda kemiskinan. Bentuk kemiskinan ini disebabkan karena rendahnya akses terhadap sumber daya yang pada umumnya terjadi pada suatu tatanan sosial budaya atau politik yang kurang mendukung adanya pembebasan kemiskinan.

3) Kemiskinan Budaya

Merupakan budaya yang membuat oelang miskin mengira bahwa kemiskinannya berasal dari orang tua atau leluhuran. Hal ini mengurangi usahanya untuk maju.

Kemiskinan dapat di sebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:



a) Pengangguran

Semaki banyak pengangguran, semakin banyak pula orang miskin disekitarnya. Karena pengangguran atau yang orang yang tidak bekerja tidak mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

b) Tingkat Pendidikan yang rendah

Dengan tingkat keterampilan, pengetahuan dan juga wawasan yang lebih sedikit, masyarakat tidak mampu meningkatkan kehidupannya. Karena Pendidikan, orang dapat memahami dan mengetahui bagaimana menghasilkan sesuatu yang berguna untuk kehidupannya.

c) Bencana alam

Bencana alam seperti banjir, tanah longsor, letusan gunung berapi dan tsunami membuat hasil petani buruk, tidak ada makanan yang bisa dikonsumsi dan dijual kepada pengepul. Sulitnya memenuhi kebutuhan pangan dan pendapatan sehari-hari tidak dapat terpenuhi.

b. Faktor Sosial Budaya

1) Tingkat umur

Pajaman simanjuntak (Simanjuntak, 2001), menyatakan bahwa umur akan mempengaruhi penyediaan tenaga kerja. Penambahan penyediaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan sesuai dengan penambahan umur, kemudian menurun Kembali menjelang usia pension atau umur tua. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat umur maka akan semakin kecil proporsi penduduk bersekolah, sehingga penyediaan tenaga kerja mengalami peningkatan. Ketika semakin tua umur seseorang, tanggung jawab pada keluarga akan semakin besar, teruma bagi penduduk yang berusia muda yang sudah berkeluarga. Bagi seseorang yang

telah menikah adanya tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Ketika tingkat umur semakin tua maka akan masuk pada masa pension atau yang secara fisik sudah tidak mampu untuk bekerja.

## 2) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat Pendidikan maka akan semakin besar probabilitas perempuan yang bekerja. Pajaman simanjuntak menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan menjadikan waktu yang dimiliki menjadi mahal dan keinginan untuk bekerja semakin tinggi, terutama bagi perempuan yang memiliki Pendidikan, mereka akan memilih untuk bekerja daripada hanya tinggal dirumah untuk mengurus anak dan rumah tangga.

## 3) Adanya keinginan untuk bekerja

Keinginan perempuan untuk bisa mandiri dalam hal finansial menyebabkan mereka melakukan pekerjaan dengan memperoleh penghasilan yang nantinya akan digunakan untuk membiayai atau membeli kebutuhan yang mereka inginkan (Fauzia, 2012). Pasal 76 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

- 1) Pekerja/Buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahasa bagi Kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
  - a) Memberikan makanan dan minuman yang bergizi.
  - b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Bekerja identik dengan aktivitas pagi hingga sore hari. Namun tidak semua pekerjaan punya jam kerja seperti itu. Beberapa bidang pekerjaan, misalnya di media, rumah sakit atau hotel, mengharuskan karyawannya bekerja bergantian di malam hari. Shift malam tak hanya terbatas diberikan pada laki-laki saja. Tetapi juga banyak karyawan perempuan yang mendapat bagian jam kerja malam. Dan hal ini sudah banyak dijalani para perempuan di seluruh dunia demi mencari nafkah.

Bekerja malam tentu punya risiko yang lebih daripada kerja di pagi atau siang hari. Dari sisi kesehatan, bekerja shift malam seolah memelintir jam istirahat lazimnya tubuh manusia. Banyak orang yang mengalami gangguan pola tidur dan gangguan kesehatan karena hal ini. Apalagi bagi perempuan. Bekerja shift malam mengganggu ritme sirkadian yang mempengaruhi produksi hormon dan siklus menstruasi. Akibatnya, kesuburan pun terganggu.

Perempuan bekerja shift malam di mata Undang-Undang, yaitu Pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengatur tentang jam kerja malam bagi para perempuan. Pertama, pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Kedua, pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

Lalu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Pengusaha juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Sementara itu, pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi yang memenuhi sekurang-kurangnya 1.400 kalori, bervariasi bersih dan diberikan pada waktu istirahat jam kerja. Segala jenis makanan dan minuman ini tidak boleh diganti dengan uang, dengan kata lain harus disediakan oleh perusahaan. Para pekerja perempuan yang bekerja shift malam, selain rentan masalah kesehatan, juga rentan masalah keamanan. Maka itu, seperti yang diatur dalam Kepmenaker 224/Men/2003, pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja perempuan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi yang layak dengan penerangan yang memadai. Kamar mandi haruslah terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Karena jam berangkat dan pulang kerja yang berisiko terhadap tindak kriminal, maka pengusaha harus menyediakan antar jemput mulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya. Lokasi penjemputan pun harus mudah dijangkau dan aman bagi para pekerja perempuan.

Dengan melihat ketentuan tentang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan berdasarkan pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker 224/Men/2003 di ketahui bahwa sifat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan adalah bersifat imperatif. Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberi tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, secara sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja (Asyhadie, 2007).

Adanya perlindungan tenaga kerja menjadi suatu jaminan untuk hubungan kerja tanpa adanya perlakuan yang tidak menyenangkan dari pengusaha kepada tenaga kerjanya. Hal tersebut menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang. Untuk tenaga kerja perempuan, perlindungan kerja ini begitu sangat diharapkan untuk keselamatan, karena realita di lapangan kemungkinan besar adanya kejadian yang tidak diinginkan. Salah satu nya adalah pekerjaan sebagai perawat yang bekerja di Rumah Sakit dengan mayoritas adalah perempuan yang mengharuskan untuk bekerja malam hari demi menjaga pasien rawat inap di dalam Rumah sakit. Mereka membutuhkan perlindungan perlindungan oleh pegawai yang berwenang untuk mengatasi keselamatan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Dari hasil penelitian yang penulis dapat di Rumah Sakit Islam Klaten pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat

yang bekerja pada malam hari belum maksimal. Kurang maksimalnya pelaksanaan tersebut tidak lepas dari adanya kendala-kendala yang dialami oleh pihak internal maupun eksternal. Kendala-kendala tersebut antara lain:

a. Kendala pihak pengusaha Rumah Sakit Islam Klaten

Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Klaten, pihak dari Rumah Sakit Islam Klaten menyatakan: Rumah Sakit mengedepankan kepraktisan dalam penyediaan fasilitas bagi perawat terutama dalam hal penyediaan makanan bergizi. Rumah Sakit hanya menyediakan mie instan dalam kemasan dan telur serta memberikan airputih. Karena penyediaan minuman bergizi membutuhkan biaya yang lebih dan pihak Rumah Sakit mempunyai pertimbangan bahwa pemberian uang makan dan adanya kantin di Rumah Sakit telah menutupi kekurangan dalam pemberian minuman bergizi tersebut. Jadi pihak Rumah Sakit lebih memilih memberikan uang tambahan untuk makan diluar daripada menyediakan makanan dan minuman yang bergizi.

Berdasarkan keterangan Pihak Rumah Sakit mengatakan Tidak adanya kendaraan antar-jemput di antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 bukan menjadi kendala karna pihak Rumah Sakit menggunakan sistem kerja 3 shift yaitu Shift pagi mulai pukul 07.00 sampai dengan pukul 14.00, shift siang dari pukul 14.00 sampai dengan pukul 20.00 sedangkan shift malam dimulai pukul 20.00 sampai dengan pukul 07.00. hal ini juga meminimalisir terjadi kasus yang terjadi diluar lingkungan Rumah Sakit Islam Kota Klaten. Pihak rumah sakit memberlakukan 3 shift agar tidak adanya tenaga kerja yang masih berada diluar lingkungan rumah sakit di antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

b. Kendala pihak tenaga kerja perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten

Ada beberapa kendala yang di alami oleh tenaga kerja perempuan:

- 1) Kurangnya sistem pengamanan, karena penjagaan di Rumah Sakit Islam Klaten hanya di lakukan oleh 6 orang disetiap shift dan petugas keamanan dan masing masing di bagi 3 orang di 2 gedung berbeda. Padahal yang harus dijaga di dalam Rumah Sakit bukan hanya tenaga kerja saja melainkan ratusan pasien rawat inap yang menjalani perawatan di dalam Rumah Sakit juga harus diberi penjagaan yang layak agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Jelas disini sangat perlu adanya tambahan petugas keamanan di setiap shift, agar tercipta keamanan dan jaminan terhadap setiap pekerjaan maupun pasien yang menjalani rawat inap.
- 2) Pada saat tengah malam, lampu penerangan sudah di matikan, padahal pada malam hari kadang tenaga kerja perempuan harus berjalan menuju ruangan-ruangan tertentu untuk melakukan sesuatu yang menjadi tugasnya.
- 3) Mengenai tidak adanya kendaraan antar jemput seperti yang tercantum dalam pasal 6 No. KEP-224/MEN/2003 bahwa pengusaha harus wajib menyediakan kendaraan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya di antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 bukan merupakan kendala dikarenakan para perawat lebih memilih menggunakan kendaraan pribadi karena tidak efisien.
- 4) Dalam pasal 5 No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Pasal 5 huruf b di jelaskan bahwa kewajiban pengusaha menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

- 5) Tidak adanya pembatasan jam kerja, karena seharusnya jam kerja adalah 6-7 jam dalam sehari, namun di Rumah Sakit Islam yang memberlakukan shift malam mengharuskan bekerja selama 11 jam dan sisa jam tidak dibayarkan uang lembur.
- 6) Kesejahteraan tenaga kerja/buruh kurang diperhatikan karena tidak menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, pihak Rumah Sakit hanya menyediakan mie Instan dan telur. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 pasal 3 ayat (1) Makanan dan minuman bergizi sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang kurangnya memenuhi 1400 kalori. Sedangkan mie instan hanya 308 kalori sedangkan telur memiliki 127 kalori, jadi jumlahnya hanyalah 435 kalori saja, hal tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi gizi pada tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.
- 7) Belum adanya kesadaran dari pihak tenaga kerja mengenai risiko yang terjadi pada saat bekerja pada malam hari, padahal tenaga kerja tersebut seharusnya membutuhkan suatu perlindungan seperti antar jemput untuk bekerja, adanya makanan dan minuman yang bergizi, rata-rata para perawat yang bekerja pada shift malam memilih untuk mengendarai kendaraan pribadi karena lebih mudah.
- 8) Perawat perempuan yang bekerja disana hanya mematuhi dan belum memahami bentuk perlindungan hukum yang dapat mereka peroleh.



c. Kendala pihak Dinas Ketenagakerjaan, Transmigrasi dan Sosial kota Klaten

Salah satu unsur yang harus ikut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja adalah pengawasan ketenagakerjaan. Dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa “Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. Pengawasan terhadap kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan yang mempunyai besar kemungkinan terjadinya hal yang berbahaya terhadap keselamatan dan Kesehatan perempuan baik mental maupun Kesehatan yang mengakibatkan kecelakaan yang dapat membahayakan nyawa bagi tenaga kerja perempuan.

Berikut tugas-tugas pengawasan Ketenagakerjaan menurut perundang-undangan yang melindungi buruh hanya akan mempunyai arti, apabila pelaksanaannya diawali oleh suatu ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu untuk menjalankan tiga tugas pokok, yaitu:

- a) Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki terhadap perundang-undangan dan jika tidak demikian halnya mengambil Tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- b) Membentuk baik buruh/tenaga kerja maupun pemimpin perusahaan dengan jalan memberi penjelasan Teknik dan nasehat yang para buruh atau pemimpin perusahaan terhadap perlakuan agar buruh dan pemimpin

perusahaan menyelami apa yang diinginkan oleh peraturan.

- c) Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Sebenarnya pengawasan ini bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan suatu cara menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan bagi buruh terutama perlindungan keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja perempuan. Adanya pengawasan tersebut akan membuat pengusaha menjadi tunduk dan taat untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan, sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur berdasarkan undang -undang (Asikin, 2008).

Dalam Pasal 4 huruf (d) Peraturan Bupati Klaten Nomor 62 Tahun 2021 Tentang Kedudukan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja di jelaskan bahwa tugas dari Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Klaten adalah “pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan bidang perindustrian, bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi”

Dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Klaten, menyatakan kendala dari pihak dinas sendiri yaitu kurangnya penyuluhan dari Pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Klaten kepada perawat perempuan di Rumah Sakit Islam Klaten menjadi mengenai perlindungan hukum yang seharusnya mereka dapatkan dan seharusnya di beri sanksi atau teguran atau Tindakan tegas kepada pihak yang belum memenuhi hak pekerja yang bekerja pada shift malam. Kurangnya sosialisai dan penyuluhan dari Dinas Perindustrian dan

Tenaga Kerja kota Klaten menjadi kendala dan tidak adanya Tindakan Tegas dari Dinas perindustrian dan Tenaga Kerja kota Klaten terhadap pelanggaran ketentuan yang berlaku.

### **C. Upaya yang Ditempuh Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja SHIFT MALAM Di Rumah Sakit Islam Kota Klaten**

Setiap warga negara Indonesia yang sedang atau dalam melaksanakan masa kerja wajib diberi perlindungan hukum. Wujud perlindungan hukum merupakan bentuk pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja khususnya yang bekerja di malam hari berpedoman pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker Nomor 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Buruh Antara Pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan. Oleh karena itu Rumah Sakit Islam Harus memenuhi ketentuan ini.

Menurut Winahyu Erwiningsih, ada dua jenis perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, yaitu perlindungan hukum pasif berupa tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengakuan dan jaminan dalam bentuk pengaturan dan kebijakan berkaitan dengan hak pekerja perempuan, dan perlindungan hukum aktif berupa tindakan dari pekerja yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya.

Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu, perlindungan hukum preventif yang artinya bentuk perlindungan

oleh pemerintah yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Dalam hal ini Pemerintah mengadakan Undang-undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja. Dimana undang-undang ini mengharapkan kesejahteraan para pekerja di Indonesia.

Selanjutnya perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan hukum yang muncul setelah adanya sengketa. Dimana perlindungan hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang ada. Dalam hal ini bentuk perlindungan hukum yang dimaksud antara lain: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor KEP.233/MEN/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

Dalam penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit Islam Klaten dapat dinyatakan bahwa, belum sepenuhnya terpenuhi hak-hak yang seharusnya tenaga kerja/buruh perempuan yang bekerja di shift malam dapatkan, maka perlu adanya upaya untuk memenuhi hak-hak tersebut. Upaya dari pihak Rumah Sakit Islam Kota Klaten yaitu, pihak Rumah Sakit memperkenankan perawat untuk mengajukan keluhan melalui kepala ruang sebagai langkah awal memaksimalkan perlindungan hukum untuk perawat keluhan dari perawat tersebut kemudian akan dipelajari oleh pihak yang ada di Rumah Sakit. Kemudian Kepala Komite Keperawatan Rumah Sakit Islam Kota Klaten akan mempertimbangkan mengenai keluhan tersebut dan diselesaikan melalui rapat dengan Direktur Rumah Sakit Islam Kota Klaten untuk memutuskan langkah pembenahan fasilitas yang dikeluhkan.

Berangkat dari penjelasan pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pasal ini dengan jelas menggambarkan

serta menjadi representasi dari perlindungan hukum preventif bagaimana peran negara yang sudah memberi arahan dengan jelas perihal perlakuan yang sama bagi para pekerja atau buruhnya. Dalam hal ini, jika melihat pada tempat yang penulis jadikan objek penelitian yaitu RS Islam Klaten, terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian dalam pemenuhan hak-hak bagi para tenaga kesehatannya terkhusus tenaga kesehatan perempuan. Penulis menemukan bahwa fasilitas keamanan, kesusilaan, kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja belum terpenuhi secara maksimal.

Berdasarkan deskripsi pada kuisisioner dan penjelasan rumusan masalah sebelumnya, penulis mengambil contoh tentang penyediaan fasilitas kamar mandi atau toilet bagi tenaga kesehatan. Penulis menilai hal tersebut belum mempresentasikan bagaimana keamanan untuk kesusilaan bagi perempuan. Karena fasilitas kamar mandi atau toilet dapat digunakan oleh semua orang baik perempuan maupun laki-laki. Tentunya hal tersebut dapat menimbulkan kejadian yang tidak diinginkan dalam lingkungan kerja melihat sifat dan isi pikiran manusia yang berbeda-beda. Mengacu pada rumah sakit lainnya, fasilitas kamar mandi dan toilet ini pasti dibedakan antara perempuan maupun laki-laki. Padahal pihak rumah sakit mengklaim selalu terbuka untuk menerima keluhan melalui kepala setiap ruangan yang ada di Rumah Sakit Islam Klaten.

Penulis berpendapat bahwa keterbukaan pihak rumah sakit saja tidak cukup bagi kesejahteraan para tenaga kesehatan atau perawat dilingkungan kerja. Seharusnya pihak rumah sakit terjun lebih dalam untuk memberi perhatian terhadap para perawat maupun pekerja yang berada dilingkungannya. Perawat tentu memahami lebih lanjut mengenai kondisi Rumah Sakit beserta kendala yang dihadapi secara *intern* maupun *ekstern*. Apabila fasilitas yang diperoleh tidak sesuai dengan ketentuan maka perawat berhak

mengajukan keluhan kepada Kepala Ruang yang kemudian keluhan tersebut akan dipelajari oleh pihak Rumah Sakit dan diproses sesuai dengan tahapan yang ditentukan Rumah Sakit. Namun yang menjadi permasalahan, keluhan tersebut sering terbengkalai dan akhirnya tidak dilaksanakannya keluhan yang dialami oleh perawat.

Melihat kurang memadainya apabila dari pihak perawat mempelajari ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan hukum dan haknya sebagai pihak pekerja yang bekerja di malam hari. Karena waktu yang mereka miliki, menurut penulis tidak akan cukup karena apabila selesainya waktu mereka bekerja, akan digunakan untuk istirahat. Maka dari itu, perlunya kepekaan dari perusahaan kepada para pegawainya. Salah satunya melakukan penyuluhan yang bekerja sama dengan dinas tenaga kerja kota Klaten.

Salah satu bentuk upaya perlindungan hukum preventif yaitu, dari pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Klaten adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum yang dilaksanakan oleh pihak Rumah Sakit sesuai dengan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.”

Perlindungan hukum preventif dalam hal ini adalah presentasi dari peran pemerintah menurut penulis sudah terpenuhi dengan jelas pada pasal 5, pasal 6, pasal 76 ayat 3 dan 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta peraturan pelaksanaan pasal 76 ayat 3 dan 4 tercantum jelas pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang

Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Dengan adanya peraturan tersebut, tinggal bagaimana perusahaan mengindahkan peraturan yang ada, serta memaksimalkan peranan pengawasan kepada perusahaan yang dijalankan oleh dinas terkait.

Merujuk pada pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, bisa diambil keterangan bahwa permasalahan yang penulis angkat merupakan kategori perselisihan hak antara perawat atau buruh dengan perusahaan atau pihak rumah sakit. Dalam peraturannya pun terdapat bagaimana upaya hukum dalam penyelesaiannya, terkhusus upaya perlindungan hukum represif.

Upaya perlindungan hukum represif yang bisa ditempuh, hal yang perlu dikedepankan menurut penulis yaitu dengan dilakukannya pembicaraan antara pihak perawat atau buruh dengan pihak rumah sakit yang biasa disebut perundingan bipartit. Apabila hal tersebut tidak tercapai kesepakatan antara para pihak, maka perawat/buruh bisa membuat permohonan yang ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui mediasi atau musyawarah mufakat. Penulis berpendapat bahwa perselisihan antara perawat atau buruh dengan perusahaan merupakan perselisihan yang bisa diselesaikan melalui dengan penyelesaian Bipartit. Dan penyelesaiannya paling lama 30 hari kerja sejak dimulainya mediasi, apabila dalam kurun waktu tersebut belum mencapai kesepakatan, maka Bipartit dianggap gagal.

Akan berbeda apabila mediasi menemui kesepakatan antara para pihak, maka perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak harus didaftarkan kepada pengadilan hubungan industrial di domisili wilayah hukum perjanjian bersama disepakati, agar kesepakatan tersebut memiliki kepastian hukum. Hal tersebut

sesuai dengan pasal 6 dan pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 yang memberi amanah bagaimana penyelesaian sengketa buruh dan tenaga kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengedepankan asas kekeluargaan antara perawat atau buruh dengan perusahaan.

Apabila perselisihan yang terjadi tidak selesai dan berlanjut ke pengadilan, maka upaya hukum selanjutnya yaitu menyelesaikan permasalahan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Pengadilan Hubungan Industrial akan bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak.

Adanya upaya hukum merupakan bentuk bagaimana perhatian kepada para pekerja khususnya perawat perempuan dilingkungan dunia kerja. Upaya hukum juga merupakan representasi dari amanah UUD 1945 untuk melindungi segenap hak yang menjadi milik rakyat. Oleh karena itu, tidak bisa dipandang sebelah mata meski permasalahan hanya sebatas WC/toilet yang dipakai secara bersama oleh semua orang. Karena dari hal terkecil yang tidak diperhatikan, biasanya akan menjadi masalah serius dikemudian hari.

Sebagai tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya tidak hanya akan berjalan sesuai harapan, bisa terjadi suatu masalah yang mungkin muncul maka dari itu sangat diperlukan perlindungan hukum sebagai bentuk adanya kepastian hukum, perlindungan hukum pemerintah terhadap perawat sudah diatur dalam pasal 27 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 dan pasal 36 yang isinya dijelaskan bahwa perawat berhak memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan



standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum pemerintah terhadap perawat berupa perlindungan hukum preventif yaitu mencegah terjadinya sengketa melalui dikeluarkannya undang-undang tentang registrasi dan praktik keperawatan yang terdapat dalam Undang-Undang kesehatan yang isinya bahwa setiap perawat yang ingin melakukan praktik keperawatan dalam fasilitas pelayanan kesehatan maka wajib memiliki surat izin praktik perawat dan surat ijin kerja dan Perlindungan Hukum Represif yakni sebagai suatu bentuk perlindungan hukum yang mengarah terhadap penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum represif yang diberikan pemerintah berupa penerapan sengketa melalui peradilan umum apabila terjadi malpraktik oleh dokter maupun perawat.

Bentuk perlindungan hukum tidak hanya sebatas dipenuhi hak-haknya saja, akan tetapi perlindungan secara administratif pun harus dijaga oleh pengusaha maupun pemilik rumah sakit. Karena rumah sakit tidak akan berjalan tanpa adanya para perawat, begitupun seorang dokter tidak mungkin menjalankan semua sendirian tanpa bantuan seorang perawat, maka dari itu pentingnya perlindungan hukum dari berbagai aspek sebagai bentuk penghargaan terhadap hak asasi manusia dan implementasi dari Pancasila sebagai hierarki tertinggi dalam Negara ini.

## D. Kesimpulan Dan Saran

### 1. Kesimpulan

Bahwa dari hasil penelitian diatas melalui pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis, selanjutnya penulis memberika kesimpulan yaitu:

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi buruh/tenaga kerja perempuan yang bekerja shift malam di Rumah Sakit Islam Klaten telah dilaksanakan namun belum sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. KEP.224/MEN/2003, dalam prakteknya seperti yang penulis lakukan penelitian masih terdapat kurangnya jaminan keselamatan kerja bagi buruh/tenaga kerja perempuan yang bekerja shift malam. Diperlunya perhatian khusus dari Pihak Rumah Sakit Islam Klaten seperti meningkatkan keamanan dengan menambah adanya *security* disetiap Gedung rumah sakit islam klaten karena dirasa masih kurang karena Kawasan Rumah Sakit Islam yang lumayan luas harus ada banyak pengawasan demi keamanan pekerja dan pasien rawat inap serta anggota Rumah Sakit yang lain. Masih ada kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang bekerja shift malam di Rumah Sakit Islam Klaten yang dialami oleh Pihak Rumah sakit, pihak Perawat perempuan, dan Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja kota Klaten.
2. Upaya yang ditempuh oleh Pihak Rumah Sakit yaiut dengan menyediakan suatu sistem mekanisme untuk menyampaikan keluhan dan pihak rumah sakit akan memberikan respon atas Keluhan tersebut dan upaya dari para buruh/tenaga kerja perempuan akan lebih memahami konsep perlindungan hak mereka dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan upaya dari pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kota Klaten akan lebih mengadakan sosialisasi-sosialisasi hak-

hak pekerja dan perlindungan hukumnya serta melakukan pengawasan agar perlindungan hukum pada para buruh/tenaga kerja perempuan yang bekerja shift malam di kota Klaten dapat berjalan dengan baik.

## **2. Saran**

1. Setelah penelitian ini diharapkan pihak Rumah Sakit Islam Klaten menambah pihak keamanan atau satpam agar keamanan dan kenyamanan para pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari lebih terjamin.
2. Pihak Rumah Sakit Islam Klaten diharapkan bisa menyediakan kendaraan antar jemput.
3. Kesejahteraan tenaga kerja lebih diperhatikan lagi dengan menambah makanan dan minuman yang bergizi.
4. Ketika malam hari lampu tidak dimatikan tetap dalam keadaan menyala.
5. Sebaiknya pihak Rumah Sakit Islam Klaten memberikan uang lembur bagi tenaga kerja yang bekerja pada shift malam.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Asikin, A. &. (2014). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 34-35.
- Tumewan, W. I. (2017). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN DI MALAM HARI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003. 79-80.
- Purwanti, W. (2016). Pelaksanaan terhadap Pemenuhan Hak Perawat di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau*.
- Dewita, L. (2020). PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERAWAT PEREMPUAN YANG BEKERJA MALAM HARI MENURUT UNDANG-UNDANG N0.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.
- H.S, S. (2002). *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)* . Jakarta: Sinar Grafika.
- Muhammad, A. K. (1992). *Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya.
- Setiawan, R. (1979). *Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta.
- K.R.M.T, T. (1986). *Ihtisar Hukum Perdata dan Hukum Dagang*. Jakarta: Pembangunan.
- Soepono, I. (2009). *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja* . Jakarta: Djambatan.
- Kartasapoetra, G. (2008). *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Amrico.
- Hadjon, P. M. (2007). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia (Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*. Yogyakarta: Peradaban.
- Agus, D. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.
- Maharta, K. P. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Kerja?* Jakarta: Alihdaya Publishing.
- Almaududi. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja dalam Teori dan Praktik*. Bandung: Kaifa Publishing.
- RSUIslamKlaten. (2020). *Kebijakan RSU Islam Klaten*. Diambil kembali dari RSU Islam Klaten: <https://rsuislamklaten.co.id/kebijakan-rsu-islam-klaten/>

- Udiana, I. M. (2015). Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. *Udayana University Press*, 36.
- Susanto, A. (2011). *Perkembangan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryawati. (2004). *Teori Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Jarnasy.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Fauzia. (2012). Wanita : Aktivitas Ekonomi dan Domestik. *Jurnal PWS, Vol. 5 No. 25*, 9.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafedo Persada.
- Asikin, H. Z. (2008). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hapsari, O. I. (2009). Perlindungan Hukum dan Pengawasan terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja di Malam Hari oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang.
- Sugiyono, P. D. (2019). METODE PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, DAN R&D. 12-13.
- Metode Penelitian Kuantitatif, K. D. (t.thn.).
- Wirjono, P. (t.thn.). *Perbuatan Melanggar Hukum*. Bandung: Sumur.
- Prodjodikoro, W. (1976). *Perbuatan Melanggar Hukum*. Bandung: Sumur.
- Kartasapoetra, G. (2008). *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan kerja*. Bandung: Amrico.
- dkk, G. K. (2008). *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Amrico.
- Muhammad, A. (1993). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Simanjuntak, P. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI. (t.thn.).

### **Skripsi/Jurnal/Artikel**

- Dewita, Lisna. (2020). Pelaksanaan Pengawas Terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja Malam Hari Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang

- Ketenagakerjaan (Studi Penelitian Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh). (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry 2020).
- Windy Purwanti, Pelaksanaan terhadap Pemenuhan Hak Perawat di Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. (Jurnal: Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau, 2016)
- Dessy Anwar, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Pustaka Amelia. Surabaya
- Fauzia, Perempuan: Aktivitas Ekonomi dan Domestik, (Jurnal PWS, Vol. 5 No. 25), Januari 2012, hlm. 9
- Rindhiyana Febriantika, “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Kasus Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam) Hari Dirumah Sakit William Booth Surabaya)”, *Jurnal Norum, Vol. 1 Desember 2013*
- Tumewa, Winny. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Di Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Jurnal, Lex Privatum Vol.V/No.4/Jun/2017.
- Kebijakan RSU Islam Klaten. Diakses pada 25 Maret 2022 dari <https://rsuislamklaten.co.id/kebijakan-rsu-islam-klaten/#>
- Shalihah, F, Implementasi Pernjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia, Jurnal Selat Vol IV/No.1/Okt/2016, <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>

## PERUNDANG-UNDANGAN

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.
- Undang-Undang No 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.
- Permenkes Nomor 26 tahun 2019 tentang pelaksanaan UU no 28 Tahun 2014.
- Peraturan Bupati Klaten Nomor 62 Tahun 2021 Tentang Kedudukan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara 4279).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.