

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT YANG BEKERJA PADA MALAM HARI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Oleh : Lidya Destyani

Pembimbing 1 : Dr. Hayatul Ismi, SH., MH

Pembimbing 2 : Ulfia Hasanah, SH., M.Kn

Alamat : Jalan Kakap No. 82 Tangkerang Selatan-Pekanbaru

Email : lidyadestianii@gmail.com – Telepon : 0877 8762 7289

ABSTRACT

Since Indonesia was founded, the people of Indonesia have realized that work is a basic need of citizens. One of the job opportunities is offered to people who have specialist knowledge especially nursing and work in hospital. In his consideration, the authors took place at Aulia Hospital Pekanbaru, the caregiver was male and female. They are not entitled to such rights as set forth in the Manpower Act and other government regulations relating to protection, in particular the rights to be obtained for male and female nurses working at night.

The purpose of this research is First, the implementation of legal protection against nurses who work at night at Aulia Hospital Pekanbaru based on Law Number 13 Year 2003 About Manpower. Second, constraints and efforts faced by the parties in the implementation of legal protection against nurses who work at night in Aulia Hospital Pekanbaru. This type of research is sociological research. This research was conducted at Aulia Hospital Pekanbaru. The population is the nursing manager and contract nurse. The data used are primary data and secondary data. Data collection techniques are interviews, questionnaires and literature study.

From the results of research there are two things that can be concluded. First, the implementation of the legal protection of nurses who work at night in Aulia Hospital Pekanbaru is still not fulfilled, namely the right to get food and drink, the right to get security during work, and the right available shuttle facility workers. Secondly, the efforts and obstacles to fulfill the right of nurse, Aulia Hospital Pekanbaru's obstacle is the lack of understanding of the regulation in Law Number 13 Year 2003 on manpower so as not to explain in detail the right of nurse, the nurse does not know the right what they should get at work. It should make an agreement that contains all the rights and obligations of both applied during the employment relationship, until the workers know all of their rights that should be earned while working and the employers know their duties and what they should do to give the nurse right.

Key Words: Legal protection of nurses at night, male nurses and female nurses - Aulia Hospital Pekanbaru Pekanbaru

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja dalam dunia kerja tidak dibedakan baik laki-laki maupun perempuan. Peluang kerja tersebut disambut baik oleh masyarakat demi terwujudnya kehidupan yang layak seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa : “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”.¹ Setiap manusia mempunyai kebutuhan hidup yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja dengan pengusaha atau majikan.²

Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan wujud dari peran pemerintah dan pengusaha dalam melindungi setiap pekerja yang ada di Indonesia. Terutama dalam hal ini adalah perusahaan swasta dibidang ilmu kesehatan salah satunya keperawatan di rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya.³ Demi kenyamanan dan pelayanan terbaik untuk setiap pasien rumah sakit tersebut, pekerja harus mengorbankan waktu di malam hari demi profesionalitas. Diantaranya adalah profesi sebagai perawat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan minimal Diploma III (D3) atau Sarjana Strata 1 (S1), baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁴ Ilmu Keperawatan adalah ilmu yang mempelajari segala hal tentang cara merawat seseorang.

Keperawatan adalah pekerjaan yang sangat kompleks, membutuhkan kinerja kerja

emosional (untuk kepentingan organisasi dan peran profesional) dan kerja emosional (untuk kepentingan hubungan perawat-pasien). Menurut Teori Konservasi Sumber Daya, proses semacam itu dapat memiliki efek signifikan pada kesejahteraan psikologis dan stres kerja, walaupun sedikit yang diketahui tentang faktor-faktor yang memoderasi efeknya.⁵

Ruang lingkup ilmu keperawatan mencakup ilmu-ilmu dasar seperti ilmu alam, ilmu sosial, ilmu dasar keperawatan, ilmu kesehatan masyarakat dan ilmu aplikatif seperti ilmu perilaku, dan ilmu biomedik.⁶ Selain itu, keperawatan juga mempelajari pengetahuan inti yang menunjang praktik keperawatan yaitu fungsi tubuh manusia yang berkaitan dengan sehat dan sakit serta pokok bahasan pemberian asuhan keperawatan secara langsung kepada klien.⁷ Dalam praktik keperawatan, fungsi perawat terdiri dari :⁸

- a. Fungsi independen, ialah fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.
- b. Fungsi interdependen, ialah fungsi yang dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara satu dengan yang lain.
- c. Fungsi dependen, ialah fungsi dalam melaksanakan kegiatannya atas atau instruksi dari perawat lain.

Tugas perawat disepakati dalam lokakarya tahun 1983 yang berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah :⁹

- a. Mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasi data.

⁵ Journal of Vocational Behavior, “Tahune i nfluence of emotional labour and emotional work on Tahune occupational healTahun and wellbeing of SouTahun Australian hospital nurses” Nomor.18, 1993, Jurnal West Law, diakses melalui <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879112000176>, pada tanggal 25 Oktober 2017 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

⁶ Nisya Rifiani dan Hartanti Sulihandari, 2013. *Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan*. Penerbit Dunia Cerdas : Jakarta.

⁷ Sri Praptianingsih, *Kedudukan Hukum Perawat Dalam Upaya Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 25-26.

⁸ *Ibid*, hlm. 32-33.

⁹ *Ibid*, hlm. 34-35.

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 1

² Zainal Asikin, et, Al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 1

³ http://id.m.wikipedia.org/wiki/Rumah_sakit, diakses, tanggal, 16 Maret 2017.

⁴ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.

- b. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan, melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan konsep-konsep dan prinsip-prinsip ilmu perilaku, sosial budaya, ilmu biomedik.
- c. Mengevaluasi data permasalahan keperawatan, mencatat data dalam proses keperawatan, dan menggunakan catatan pasien untuk memonitor kualitas asuhan keperawatan.
- d. Mengidentifikasi masalah-masalah penelitian dibidang keperawatan, menerapkan hasil penelitian dalam praktek keperawatan.
- e. Merencanakan, membuat dan mengevaluasi penyuluhan kesehatan.
- f. Ikut serta dalam pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

Perawat sebagai tenaga kerja juga memiliki peraturan perundang-undangan tersendiri yang mengatur tentang keperawatan, yakni Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, didalam Undang-Undang ini memuat tentang hak dan kewajiban perawat yang tercantum didalam Pasal 36 dan Pasal 37.¹⁰ Pekerjaan sebagai perawat laki-laki maupun perempuan dimalam hari mempunyai resiko yang lebih besar dibandingkan pekerjaan yang sama pada pagi dan siang hari. Resiko tersebut antara lain :¹¹

1. Beresiko diabetes tipe 2, hal ini disebabkan oleh dampak pergantian waktu terhadap aktifitas insulin yang menyebabkan naiknya gula darah dalam tubuh.
2. Gangguan tidur, pekerja shift malam merupakan orang yang hak tidurnya dirampas. Meski mereka bisa mengubah jadwal tidur menjadi pagi atau siang hari, tetap saja akan sangat sulit karena hal itu bertentangan dengan jam tubuh.
3. Obesitas jangka panjang dan mengganggu fungsi otak, hal ini terjadi karena adanya penurunan leptin (hormon

yang mengatur berat badan, gula darah dan kadar insulin).

4. Pelecehan seksual bahkan perkosaan yang terjadi bagi perawat perempuan sehingga menyebabkan depresi.

Mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi perawat yang bekerja pada malam hari maka penelitian ini di fokuskan pada analisis terhadap bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru, tercantum dalam Pasal 76 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.”¹² Demikian juga dalam Pasal 76 ayat 4 disebutkan 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” agar keselamatan dan keamanan para perawat yang mendapat shift malam hari dapat terjamin.¹³ Namun, profesi sebagai perawat bukan hanya didominasi kaum perempuan saja tetapi juga laki-laki.¹⁴

Peraturan-peraturan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terutama yang mengatur mengenai pekerjaan yang bekerja pada malam hari hanya mengatur mengenai pekerja perempuan saja, sedangkan pekerja yang bekerja pada malam hari bukan hanya perempuan saja tetapi ada pekerja laki-laki yang juga membutuhkan perlindungan hukum. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja

¹² 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 sampai dengan Pukul 07.00

¹³ Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Ivana Dian Kristanti, “ *Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Harapan, Kota Magelang*” Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Atma Jaya Yogyakarta, Edisi I, Nomor. 27 Januari 2014, hlm. 3

¹⁰ Pasal 36 dan 37 Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.

¹¹ Devis Meka Setiawan, “ *Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di KRIPMD PKU*” Jurnal Ilmiah, Fakultas Muhammadiyah Merden Banjarnegara, Edisi I, Nomor. 12 Oktober 2013, hlm. 15

memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”¹⁵ dalam Pasal 6 disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.¹⁶ Atas dasar Undang-Undang tersebut diatas, maka diskriminasi dalam setiap masalah perburuhan tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini melanggar dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pembagian kerja dalam hal ini perlu diingat bahwa jenis kegiatan yang dilakukan oleh perawat perempuan dan laki-laki tidak berbeda, sebab pendidikan mereka adalah sama. Perbedaan terletak pada hak-hak untuk merawat pasien yang berlaku pada perawat laki-laki terhadap pasien perempuan. Keperawatan bersifat umum, maka untuk menjalankan tugas-tugas keperawatan, perawat laki-laki maupun perawat perempuan mempunyai hak dan kewajiban yang sama pada saat melaksanakan kerja pada malam hari dan perawat wajib memenuhi shift kerja yang ada, yaitu dinas pagi, siang dan malam.¹⁷ Definisi beban kerja keperawatan sering kali membahas jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang harus dilakukan pada waktu tertentu.¹⁸

Ketentuan mengenai waktu kerja ini dapat ditemui dalam paragraf 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77 s/d Pasal 85 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada saat ini tenaga perawat laki-laki yang direkrut oleh Aulia Hospital jauh lebih sedikit yaitu 19 orang dan perawat perempuan 76 orang, hal ini tentu bukan kesengajaan yang dilakukan Aulia

Hospital dalam merekrut tenaga kerja.¹⁹ Berdasarkan uraian diatas, maka perlu diketahui tentang perlindungan hukum bagi perawat yang bekerja pada malam hari baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di Aulia Hospital Pekanbaru. Pada kenyataannya hak-hak yang tidak didapat perawat yakni, hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bertugas pada malam hari sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 ayat 1 huruf a sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Menu makanan yang dimaksud harus bervariasi. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.²⁰ Kenyataannya perawat yang bekerja di Rumah Sakit ini membeli makanan dan minuman sendiri apabila merasa lapar saat kerja di malam hari, pembelian makanan tersebut didapat dari uang yang diberi pengusaha kepada perawat.²¹ Jumlah uang yang diberi bernilai Rp. 25.000 (dua puluh lima ribu rupiah), pengusaha mengganti dengan uang agar tidak repot dalam pembagian makanan apa yang boleh dikonsumsi oleh perawat apabila ada yang menderita alergi.²² Pemberian makanan di ganti dengan uang jelas tidak memenuhi ketentuan Pasal 76 ayat 3 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi. Pengusaha/pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan dapat dikenakan sanksi pidana sesuai yang diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa “Barang siapa melanggar ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 37 ayat 2, Pasal 44 ayat 1, Pasal 45 ayat 1, Pasal 67 ayat 1, Pasal 71 ayat 2, Pasal 76, Pasal 78 ayat 2, Pasal 79 ayat 1, dan ayat 2, Pasal 85 ayat 3, dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana

¹⁵ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Arief Budiman, *Pembagian Kerja Secara Seksual, Suatu Pembahasan Sosiologi Tentang Peran Wanita dan Pria di Dalam Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1985, hlm. 20.

¹⁸ Applied Nursing Research, “Nursing staffing, nursing workload, Tahune work environment and patient outcomes”, Nomor. 24, December 2, 2011, Washington, DC, 244e255. Jurnal West Law, diakses melalui <http://fh.unri.ac.id/index.php/perpustakaan/#>, pada tanggal 25 oktober 2017 dan diterjemahkan oleh Google Translate.

¹⁹ Merza Gamal, Direktur Nomorn Medis Aulia Hospital Pekanbaru (Komunikasi Personal, 8 April 2017)

²⁰ Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

²¹ Wawancara dengan Ruli Ardiansyah salah seorang perawat ICU Di Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 27 Juli 2017.

²² Merza Gamal, Direktur Nomorn Medis Aulia Hospital Pekanbaru (Komunikasi Personal, 27 Juli 2017)

kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).”²³

Hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan kesusilaan selama bekerja serta mendapatkan angkutan antar jemput, kenyataannya kamar mandi/wc sudah layak dan bersih namun tidak terpisah. Meskipun kamar mandi/wc telah layak akan tetapi belum memenuhi Pasal 76 ayat 3 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, karena tidak adanya pemisahan kamar mandi/wc yang sebenarnya bertujuan menjaga kesusilaan. Pihak Rumah Sakit juga belum memenuhi Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 menerangkan bahwa “pemberi kerja/pengusaha harus menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”²⁴

Kemudian perawat pulang dengan angkutan umum atau diantar jemput oleh keluarganya sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 menerangkan bahwa “pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya, penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya

antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”²⁵

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu perawat yang bekerja di Aulia Hospital Pekanbaru, pada praktiknya antara perawat dan rumah sakit terdapat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, didalam perjanjian kerja ini hanya membahas tentang upah, jam kerja, jam pulang, dan konsekuensi bagi pekerja jika melanggar isi kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati. Sedangkan hak-hak lainnya tidak dibahas dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pihak rumah sakit dan pekerja, sehingga pekerja tersebut tidak mengetahui dan tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan dari tempat kerjanya.²⁶

Jika dilihat dari segi pertanggung jawabannya, perawat yang bekerja di rumah sakit swasta adalah atas perlindungan dari badan hukum yang mempekerjakannya. Tetapi Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan dan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit tidak mengatur tentang perlindungan hukum terhadap perawat yang dipekerjakan pada malam hari. Kendala tersebut perlu upaya dari pemerintah, pengusaha dan para pekerja untuk menemukan penyelesaian agar hak pekerja tetap terlindungi dan dilaksanakan dengan semestinya.

B. Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah kendala dan upaya yang dihadapi para pihak dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kerja malam hari bagi perawat di Aulia Hospital agar hak perawat terpenuhi ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

²³ Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

²⁵ Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00

²⁶ Wawancara dengan Ade Murnila salah seorang perawat Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 16 Maret 2017

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui kendala dan upaya yang dihadapi para pihak dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru agar hak perawat terpenuhi.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk mendapatkan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan terutama tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital.
- b. Bagi perawat yang bekerja di Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan dan pengetahuan bagi perawat yang bekerja di rumah sakit, terutama yang bekerja pada malam hari.
- c. Bagi Perusahaan Swasta dan Negara, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan Perusahaan Swasta dan Perusahaan Negara dalam memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerjanya yang bekerja pada malam hari.

D. Kerangka Teori

1. Teori Hubungan Kerja

Dari teori hubungan kerja, maka lahirlah sebuah perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dan penerima kerja/tenaga kerja. Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan, dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian yang dilakukan oleh orang pemberi kerja dengan tenaga kerja disebut dengan perjanjian kerja. Perjanjian yang menjadi landasan dari karya ilmiah ini mencakup kesehatan dan keselamatan kerja, yang merupakan hak-hak dari tenaga kerja,

atau dapat juga dikatakan sebagai kewajiban dari pemberi kerja. Penentuan jam kerja sangat berpengaruh pada kesehatan dan keselamatan kerja, bahkan dampaknya akan menjadi negatif apabila penentuan waktu kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dari tenaga kerja.²⁷ Tenaga kerja yang dipekerjakan pada malam hari seperti perawat akan mendapatkan resiko pekerjaan yang lebih besar dari pada tenaga kerja perawat yang dipekerjakan pada pagi hari, siang hari, ataupun sore hari.

Menurut Adrian Sutedi, “keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.”²⁸

Seseorang disebut sebagai tenaga kerja tergantung dari siapa pemberi kerjanya, jika pemberi kerjanya berurusan dengan pemerintah maupun pemerintah daerah, maka seorang sebagai penerima kerja tersebut masuk ke dalam Pegawai Negeri Sipil ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang ranah hukumnya termasuk ke dalam hukum publik (hukum administrasi negara). Sedangkan jika pemberi kerjanya adalah Perusahaan Swasta atau Perorangan, maka seorang penerima kerja tersebut termasuk kategori tenaga kerja. Tenaga kerja itu sendiri dalam kaitannya dengan hukum, termasuk ke dalam hukum privat/perdata.²⁹

Dilihat dari pengaturan tentang perjanjian Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang

²⁷ G. Kartasapoetra, R. K. (1992). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila* (Cetakan ke-3 ed.). Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 117

²⁸ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 170

²⁹ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Huseni, dan Zaeni Asyhadie, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan Ke-8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 6

menyatakan bahwa : “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”, artinya akan berlaku aturan hukum baru bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Pemberi kerja yang melakukan perjanjian dengan penerima kerja akan berlaku hukum bagi mereka yang berisikan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian tersebut berlaku secara sah bagi para pihak dengan kesepakatan bersama. Sahnya hak dan kewajiban tersebut harus disertai dengan melengkapi empat syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu :

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu, dan
4. Suatu sebab yang halal.

Pekerja dan pengusaha memiliki hubungan yang timbal balik, dalam hal ini hubungan antara perawat sebagai pekerja dan rumah sakit sebagai tempat bekerja yang dipimpin oleh seorang pengusaha, ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu pula sebaliknya. Perawat sebagai pekerja dalam hal ini sudah menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya.³⁰ Seharusnya perawat memperoleh hak mereka sepenuhnya sebagaimana yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya yang juga mengatur tentang hak-hak pekerja.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan adalah suatu perbuatan melindungi dimana yang dimaksud perlindungan dari suatu

peraturan hukum yang berlaku.³¹ Hukum adalah seluruh aturan tingkah laku berupa norma atau kaedah baik tertulis maupun tidak tertulis yang dapat mengatur dan menciptakan tata tertib dalam masyarakat, yang harus ditaati oleh setiap anggota masyarakat berdasarkan keyakinan dan kekuasaan hukum itu.³²

Terdapat beberapa pendapat beberapa sarjana mengenai perlindungan hukum, antara lain :

- a. Menurut Philipus M. Hadjon dalam bukunya “Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia” bahwa perlindungan hukum dalam kepustakaan hukum berbahasa Belanda dikenal dengan sebutan “*rechtbescherming van de burgers*”. Ada dua macam bentuk perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum yang bersifat *preventif* dan *represif*. *Preventif* artinya perlindungan yang diberikan sebelum terjadinya sengketa, artinya perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan *represif* bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.³³
- b. Menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.³⁴
- c. Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra berpendapat bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.³⁵ Dalam struktur kenegaraan modern, tugas untuk

³¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan X, Balai Pustaka, Jakarta, 1999, hlm. 360

³² Chainur Arrasijid, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yani Corporation, Medan, 1988, hlm.24

³³ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25

³⁴ Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta Kompas, Jakarta, 2003, hlm. 121

³⁵ Lili Rasjidi dan I.B Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 2003, hlm. 118

³⁰ Tifani Yulia Jayantri, “ *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di RSCM Jakarta*” Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Edisi I, Nomor. 13 July 2014, hlm 10

penegakan hukum itu dijalankan oleh komponen eksekutif dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif tersebut yang sering disebut dengan birokrasi penegakan hukum.³⁶ Jaminan perlindungan hak-hak individu disini, termasuk hak-hak individu berkaitan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan dan keamanan, yang termasuk pula disini perlindungan hukum yang diberikan pengusaha dalam hal ini pemilik Rumah Sakit kepada pekerja diantaranya perawat.

3. Teori Keadilan

Teori ini lebih mengarah pada gagasan hukum sebagai nilai keadilan, tidak lepas dari isi yang konkret, maka dari itu harus melihat pada segi finalitasnya.³⁷ Dan untuk melengkapi keadilan dan finalitas itu, dibutuhkannya kepastian.³⁸ Jadi menurut Radbruch, hukum memiliki tiga aspek, yaitu : keadilan, finalitas, dan kepastian. Aspek kepastian merujuk pada tujuan kesamaan hak di depan hukum.³⁹ Aspek finalitas merujuk pada tujuan keadilan, yaitu memajukan kebaikan dalam hidup manusia, aspek ini menentukan isi hukum.⁴⁰ Sedangkan kepastian merujuk pada jaminan bahwa hukum yang berisi keadilan dan Norma-norma yang memajukan kebaikan, benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati.⁴¹

Dari Teori Keadilan tersebut dapat menggambarkan bahwa perlindungan hukum dan nilai-nilai keadilan itu sangatlah diperlukan oleh setiap orang khususnya bagi perawat. Nilai-nilai keadilan itu harus berbentuk konkret dengan melihat dari segi finalitasnya dan dilengkapi dengan kepastian untuk memberikan jaminan bahwa hukum

benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana patut dipatuhinya. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concreto* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal.⁴²

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yaitu hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain.⁴³

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit yang terletak di kota Pekanbaru, tepatnya di Aulia Hospital yang terletak di jalan HR. Soebrantas Nomor. 63 Panam, Sidomulyo Barat, Tampan, Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan dari obyek pengamatan atau obyek penelitian.⁴⁴ Sampel yaitu bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.⁴⁵

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung. Wawancara maupun kuisioner yang diperoleh dari tenaga kerja perawat wanita di Aulia Hospital Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari jurnal hukum, dan peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, keperawatan, buku literatur dan

³⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 191

³⁷ Bernard L. Tanya, Y oan N. Simanjuntak, dan Markus Y. Hage, 2013, *Teori Hukum (Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi)*, Cetakan Ke-4, Genta, Yogyakarta, hlm 118

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid*

⁴¹ *Ibid*

⁴² Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1988, hlm. 52

⁴³ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta : 2012, hlm. 133

⁴⁴ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta : 2010, hlm. 79

⁴⁵ Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Hukum, Pekanbaru : 2015, hlm. 15

website yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpul Data

- a. Kuisioner, Cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diberikan kepada perawat di Aulia Hospital Pekanbaru, yang pada umumnya dalam daftar pertanyaan itu telah disediakan jawaban-jawabannya.
- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada yang diwawancarai.
- c. Kajian Kepustakaan, yaitu peneliti mengambil kutipan langsung dari buku bacaan, literatur, atau buku pendukung yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

6. Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisa secara kualitatif artinya data yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.⁴⁶ Dari pembahasan tersebut, akan menarik kesimpulan secara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus.

II. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Aulia Hospital Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

1. Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan peraturan yang berlaku, pengusaha sebagai pemberi kerja harus memenuhi hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja selama ia bekerja sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh pekerja yaitu :⁴⁷

1. Perlindungan waktu kerja, waktu istirahat dan cuti.
2. Kesempatan untuk melaksanakan ibadah.
3. Istirahat haid.
4. Cuti sebelum dan sesudah melahirkan bagi pekerja perempuan.
5. Kesempatan untuk menyusui anaknya jika harus dilakukan selama waktu kerja.
6. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.
7. Perlindungan upah.

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

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

Disini peneliti melihat undang-undang ketenagakerjaan apabila dikaitkan dengan undang-undang keperawatan maka hak yang harus didapatkan oleh perawat laki-laki dan perempuan adalah sama. Perawat perempuan yang bekerja pada malam hari mendapatkan keringanan sebagaimana yang tertera dalam Pasal 2 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 sampai dengan 07.00.

Keringanan yang dimaksud dalam Pasal 2 Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajibann Pengusaha Yang Mempekerjakan

⁴⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta : 2008, hlm. 32

⁴⁷ Pasal 77, Pasal 78, Pasal 79, Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 86, dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yaitu mengenai pemberian makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja yang bekerja pada malam hari dan menyangkut perlindungan keamanan fisik, psikis pekerja serta diantar jemput agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual.

Namun, profesi sebagai perawat bukan hanya didominasi kaum perempuan saja tetapi juga laki-laki. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”⁴⁸ dan dalam Pasal 6 disebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.⁴⁹ Atas dasar Undang-Undang tersebut diatas, maka diskriminasi dalam setiap masalah perburuhan tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini melanggar dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Aulia Hospital Pekanbaru.

Berdasarkan wawancara dan penelitian yang penulis lakukan, sebagian besar hak-hak perawat dalam hal ini masih belum terpenuhi, pihak Aulia Hospital tidak mencantumkan keseluruhan hak yang harus didapatkan oleh perawat laki-laki maupun perawat perempuan seperti yang telah dicantumkan di dalam peraturan-peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Maka dari itu penulis memperoleh data mengenai perlindungan hukum terhadap perawat yang bekerja pada malam hari, penulis hanya meneliti mengenai :

1. Hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi.

Pihak rumah sakit tidak memberikan makanan dan minuman, namun pihak rumah sakit hanya memberikan uang

makan bagi perawat yang bekerja pada malam hari.⁵⁰ Tidak memberikan makanan dan minuman jelas tidak memenuhi ketentuan aturan didalam Pasal 76 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi”. Makanan dan minuman yang dimaksud sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori setara dengan makanan gizi seimbang yaitu terdiri dari karbohidrat, protein nabati, protein hewani, vitamin, dan susu atau jus buah. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari 47 responden, tidak ada perawat yang terpenuhi haknya pada saat bekerja di malam hari, pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan dapat dikenakan sanksi pidana sesuai yang diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa : “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat 2, Pasal 44 ayat 1, Pasal 45 ayat 1, Pasal 67 ayat 1, Pasal 71 ayat 2, Pasal 76, Pasal 78 ayat 2, Pasal 79 ayat 1, dan ayat 2, Pasal 85 ayat 3, dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).”

2. Hak untuk mendapatkan kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

Aulia Hospital telah menyediakan petugas keamanan sebanyak 16 orang. Usaha menyediakan petugas keamanan ditempat kerja telah sesuai dengan aturan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai

⁴⁸ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁹ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁰ Wawancara dengan Rina Yuliana salah seorang perawat Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 27 Juli 2017.

dengan 07.00 menerangkan bahwa “pemberi kerja/pengusaha harus menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”

Namun, Aulia Hospital belum menyediakan kamar mandi/wc yang terpisah bagi perawat perempuan dan laki-laki.⁵¹ Meskipun kamar mandi/wc dan ruang ganti telah layak akan tetapi belum memenuhi aturan Pasal 76 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, karena tidak adanya pemisah kamar mandi/wc dan kamar ganti yang sebenarnya bertujuan menjaga keamanan dan kesusilaan.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden, fasilitas kamar mandi/wc yang disediakan adalah dengan penerangan yang layak dan bersih, tetapi kamar mandi digunakan bersama-sama antara perawat perempuan dan laki-laki. Hal ini dapat beresiko kemungkinan terjadinya tindakan asusila terhadap perawat. Seharusnya kamar mandi/wc harus dipisahkan antara perempuan dan laki-laki.

3. Hak tersedia fasilitas antar jemput.

Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 menyatakan bahwa “pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya, penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.” Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden perawat yang bekerja pada malam hari berangkat dan

pulang kerja menggunakan kendaraan pribadi atau angkutan umum, dengan kata lain tidak adanya angkutan bagi pekerja yang disediakan oleh pihak rumah sakit. Pekerja yang bekerja pada shift malam dimulai dari jam 21.00 sampai dengan pukul 07.00.⁵² Waktu kerja pada malam hari di rumah sakit tersebut terhitung 10 jam, waktu kerja tersebut melebihi waktu kerja yang diatur didalam Pasal 77 ayat 2 huruf a dan b yang berbunyi : “ waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”⁵³ Namun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diberikan pengecualian mengenai pekerja yang dipekerjakan melebihi jam kerja yang diterangkan dalam Pasal 77 ayat 2 huruf a dan b sebagaimana yang tertera dalam Pasal 78 ayat 1 huruf a yang berbunyi : “ pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.”⁵⁴

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis peroleh dari responden mengenai pelaksanaan hak perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru, pelaksanaan memenuhi hak perawat belum terpenuhi. Pihak rumah sakit sebagai pemberi kerja melakukan perjanjian kerja dengan perawat tetapi hanya menguntungkan sebelah pihak saja, perawat sebagai pekerja sudah melakukan kewajiban sebagaimana mestinya sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat dengan pihak rumah sakit sebagai pemberi kerja. Seharusnya pihak rumah sakit juga menjalankan kewajibannya sesuai yang diatur didalam peraturan perundang-undangan, dengan kata lain disebut hak bagi pekerja. Maka dari itu dalam penelitian ini

⁵² Wawancara dengan Rika Agustina salah seorang perawat Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 27 Juli 2017.

⁵³ Pasal 77 ayat (2) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁴ Pasal 78 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵¹ Wawancara dengan Harry Rizky Faluti salah seorang perawat Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 27 Juli 2017.

penulis mengaitkan dengan teori keadilan, karena dari analisa yang penulis lakukan, penulis menemukan adanya ketidakadilan. Ketidakadilan yang dimaksud yaitu dalam memenuhi hak perawat oleh pihak rumah sakit seperti yang telah penulis jelaskan pada pembahasan-pembahasan sebelumnya.

Keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar, karena hanya dengan keadilan ini ada jaminan stabilitas hidup manusia.⁵⁵ Menurut Rawls keadilan adalah kesetaraan.⁵⁶ Oleh karena itu keadilan diperlukan untuk memberikan apa yang seharusnya menjadi hak-hak setiap individu, dalam hal ini keadilan terhadap pelaksanaan memenuhi hak perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru belum terpenuhi sebab masih mementingkan pada salah satu pihak saja yaitu pihak Aulia Hospital, sedangkan pekerja tidak mendapatkan hak yang tercantum di dalam Undang-Undang Ketenagakerja setelah mengerjakan kewajibannya.

B. Kendala Dan Upaya Yang Dilakukan Dalam Melaksanakan Memenuhi Hak Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Aulia Hospital Pekanbaru

1. Kendala dari Pengusaha atau dari Pihak Aulia Hospital

Dalam memenuhi hak perawat untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi saat bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru belum terpenuhi, hal ini disebabkan karena pihak Aulia Hospital kurang mengetahui tentang pemahaman tenaga kerja terhadap ketentuan peraturan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁵⁷ Dikaitkan dengan teori hubungan kerja, maka lahirlah sebuah perjanjian yang dilakukan antara pemberi kerja dan penerima kerja/tenaga kerja. Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu perbuatan, dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian yang dilakukan oleh orang pemberi kerja dengan penerima kerja/tenaga

kerja disebut dengan perjanjian kerja. Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.⁵⁸

Tenaga kerja yang dipekerjakan pada malam hari seperti perawat akan mendapatkan resiko pekerjaan yang lebih besar dari pada tenaga kerja perawat yang dipekerjakan pada pagi hari, siang hari, ataupun sore hari. Namun mengenai pemberian makanan, pihak rumah sakit mengganti pemberian makanan dan minuman dengan uang senilai Rp. 25.000/hari setiap kerja. Pengusaha mengganti dengan uang agar tidak repot dalam pembagian makanan apa saja yang boleh dikonsumsi oleh perawat apabila ada yang menderita alergi atau penyakit lain.

Menurut peneliti seharusnya pengusaha dalam membuat perjanjian kerja harus menyebutkan bahwa pekerja mendapatkan makanan dan minuman bergizi yang merupakan hak mutlak yang harus diterima pekerja, tetapi pengusaha tidak menyebutkan sama sekali masalah hak ini, hal ini menunjukkan bahwa pengusaha dalam membuat perjanjian kerja tidak memperhatikan atau tidak memahami ketentuan undang-undang. Sehingga hal ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana seperti yang telah penulis cantumkan pada pembahasan sebelumnya berdasarkan Pasal 3 ayat 2 Kep.224/Men/2003 yang berbunyi “makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang”.

Mengenai perlindungan kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dalam hal ini pengusaha sudah menyediakan petugas keamanan untuk melindungi para pekerja agar terhindar dari perbuatan asusila dan kejahatan lainnya, namun petugas keamanan yang disediakan masih belum dapat menjamin keamanan perawat selama ditempat kerja, karena petugas keamanan tidak hanya menjalankan tugasnya sebagai penjaga keamanan tetapi juga membantu

⁵⁵ Karen Lebaez, *Loc.Cit*, hlm. 51

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 52

⁵⁷ Merza Gamal, Direktur Nomorn Medis Aulia Hospital Pekanbaru (Komunikasi Personal, 30 Juli 2017)

⁵⁸ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, Citra Aditya Bakti : Bandung, 1994, hlm.1

tenaga kesehatan mengantar jemput pasien dengan kursi roda yang mana seharusnya tugas ini dikerjakan oleh petugas prakarya.⁵⁹ Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum, ada dua macam bentuk perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum yang bersifat *preventif* dan *represif*.

Kemudian, kamar mandi/wc dikatakan telah layak akan tetapi belum memenuhi Pasal 76 ayat 3 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, karena tidak adanya pemisahan kamar mandi/wc antara laki-laki dan perempuan yang sebenarnya bertujuan untuk menjaga kesusilaan. Mengenai angkutan antar jemput bagi pekerja yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, pihak rumah sakit tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja karena shift malam dimulai dari pukul 21.00 dan berakhir pukul 07.00. Beberapa hak dari pekerja yang seharusnya didapat tidak semuanya dicantumkan dalam perjanjian kerja, sehingga pekerja tidak dapat menuntut hak mereka yang dijamin dalam Undang-Undang karena tidak ada diatur dalam perjanjian kerja.

2. Kendala dari Pekerja (Perawat)

Memenuhi hak perawat untuk mendapatkan makanan dan minuman bergizi selama bekerja pada malam hari, selain karena kendala yang di akibatkan oleh pengusaha hal ini juga disebabkan karena kurangnya pengetahuan perawat mengenai hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan selama bekerja. Karena kurangnya pengetahuan perawat inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab tidak terpenuhinya hak tersebut. Menurut peneliti jika dikaitkan dengan teori keadilan, dapat dilihat bahwa perlindungan hukum dan nilai-nilai keadilan itu sangatlah diperlukan oleh setiap orang khususnya bagi perawat. Nilai-nilai keadilan itu harus berbentuk konkret dengan melihat dari segi finalitasnya dan dilengkapi dengan

kepastian untuk memberikan jaminan bahwa hukum benar-benar berfungsi sebagai peraturan yang ditaati. Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana patut dipatuhinya. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum *in concerto* dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal.

3. Upaya yang di Lakukan Untuk Memenuhi Hak Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Aulia Hospital Pekanbaru

a. Upaya yang dilakukan pengusaha (Pihak Aulia Hospital)

Pihak Aulia Hospital sebagai pemberi kerja sebaiknya memperhatikan dan memenuhi hak-hak para pekerjanya selama ditempat kerja, diantaranya perawat yang bekerja pada malam hari. Agar hak-hak perawat yang bekerja pada malam hari terpenuhi, pihak rumah sakit melakukan beberapa upaya untuk memenuhi hak mendapatkan makanan dan minuman bergizi selama bekerja pada malam hari, pihak rumah sakit tidak bisa menyediakan makanan sesuai dengan yang ditetapkan didalam Pasal 3 ayat 1 Kep.224/Men/2003 yakni memenuhi sekurang-kurangnya 1.400 kalori atau setara dengan menu makanan gizi seimbang, tetapi pihak rumah sakit memberikan uang makan Rp. 25.000/hari.⁶⁰ Namun pada praktiknya hal ini bertentangan dengan ketentuan yang tertera dalam Pasal 3 ayat 2 Kep.224/Men/2003 dimana makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Mengenai hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan kesusilaan selama ditempat kerja, pihak rumah sakit telah menyediakan petugas keamanan untuk menjaga dan mengawasi rumah sakit dan para pekerjanya agar tetap merasa aman selama menjalankan tugasnya. Untuk hal antar jemput pekerja,

⁵⁹ Wawancara dengan Mentari Tamia Sari , salah seorang perawat ibu dan anak Di Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 30 Juli 2017

⁶⁰ Merza Gamal, Direktur Nomorn Medis Aulia Hospital Pekanbaru (Komunikasi Personal, 30 Juli 2017)

pihak rumah sakit masih belum mengadakannya, sebab pekerja shift malam dimulai dari pukul 21.00 dan berakhir pukul 07.00.

b. Upaya yang dilakukan pekerja (perawat laki-laki dan perempuan)

Hak-hak pekerja dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal-hal berikut ini : ⁶¹

- 1) Para pekerja sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.
- 2) Para pekerja dapat melakukan tuntutan melalui prosedur *adressant*. Dengan kata lain, apabila pihak-pihak yang mengganggu, menghambat, atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasi hak tersebut.

Upaya yang dilakukan perawat yang bekerja pada malam hari agar asupan gizi terpenuhi, para perawat yang mendapatkan shift malam harus membawa makanan sendiri dari luar. Hal ini dilakukan agar kesehatan perawat tetap terjaga demi kelancaran pekerjaannya. ⁶²

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum terhadap hak perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru tidak terpenuhi, yaitu hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi belum mencukupi 1.400 kalori sesuai dengan aturan Undang-Undang yang berlaku, hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan kesulitannya belum terlaksana dengan baik, karena fasilitas penunjang belum memadai, dan hak untuk diantar jemput oleh pengusaha atau pihak rumah sakit di tempat kerja belum terlaksana sebagaimana mestinya. Undang-Undang perawat, selain mengatur kualifikasi dan kompetensi serta pengakuan profesi perawat,

kesejahteraan perawat, juga diharapkan dapat lebih menjamin perlindungan kepada pemberi dan penerima layanan kesehatan di Indonesia.

2. Hambatan atau kendala dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap perawat di Aulia Hospital Pekanbaru adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak memuat semua hak yang ditetapkan Undang-Undang, sehingga pekerja tidak mengetahui hak yang harus didapatkannya dari pengusaha, terutama bekerja pada malam hari. Upaya perawat dalam melaksanakan perlindungan adalah membawa makanan sendiri agar asupan gizinya terpenuhi dan menjaga sikap agar tidak terjadi tindak asusila terhadap para pekerja di Aulia Hospital Pekanbaru. Dengan adanya Pasal 29, Pasal 30, Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, Pasal 34, Pasal 35, Pasal 36 dan Pasal 37 Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, para perawat hendaknya mengetahui dengan jelas hak dan kewajiban serta kewenangannya.

B. Saran

1. Perlindungan hak perawat yang bekerja pada malam hari di Aulia Hospital Pekanbaru dapat terpenuhi apabila pengusaha menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan lebih mementingkan kepentingan kedua belah pihak tanpa hanya memikirkan keuntungan bagi pengusaha saja, karena perawat sudah menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya, maka dari itu sebaiknya pengusaha harus menjalankan kewajibannya juga. Agar tercipta perilaku saling menghargai antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.
2. Pekerja sebaiknya membentuk serikat pekerja untuk membela dan mengetahui hak-hak pekerja. Pekerja diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum dengan cara mengikuti seminar-seminar hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi pekerja yang tidak tahu tentang hak-hak yang seharusnya didapat selama bekerja. Diharapkan kepada

⁶¹ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 18

⁶² Wawancara dengan Ery Junaidi salah seorang perawat di Aulia Hospital Pekanbaru, Tanggal 30 Juli 2017

pekerja agar mengadukan kepada dinas tenaga kerja apabila ada haknya yang tidak terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arrasjid, Chainur. 2006. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Cetakan Ke-4*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Asikin, Zainal, et, Al. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan Ke-8*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ashshofa, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bernard L. Tanya, Y oan N, Simanjuntak dan Markus Y, Hage. 2013. *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi Cetakan Ke 4*. Yogyakarta : Genta.
- Budiman, Arif. 1985. *Pembagian Kerja Secara Seksual, Suatu Pembahasan Sosiologi Tentang Peran Wanita dan Pria di Dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- G. Kartasapoetra, R. K. 1992. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila Cetakan Ke 3*. Jakarta : Sinar Grafika.
- M. Hadjon, Philipus. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Jakarta : Bina Ilmu.
- Pedoman Penulisan Skripsi. 2015. Pekanbaru : Fakultas Hukum.
- Praptianingsih, Sri. 2007. *Kedudukan Hukum Perawat Dalam Upaya Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Prinst, Darwin. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, Satjipto. 2003. *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*. Jakarta : Jakarta Kompas.
- Rasjidi, Lili dan I. B Wyasa Putra. 2003. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rusdakarya.

- Rifiani, Nisya dan Hartanti Sulihandari. 2013. *Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan*. Jakarta : Penerbit Dunia Cerdas.
- Shant, Dellyana. 1988. *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta : Liberty.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Soekanto, Soerjo Nomor. 1990. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia Press.

B. Peraturan Perundang-Undangan/Putusan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.

Keputusan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

C. Jurnal/Kamus

- Devis Meka Setiawan, (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di KRIPMD PKU. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Muhammadiyah Merden Banjarnegara, I*.
- Ivana. D. K. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari di Rumah Sakit Harapan, Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Atmajaya Yogyakarta, I*.
- Jayantri, T. Y. (2014). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di RSCM Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas Trisakti, I*.
- Journal of Vocational Behavior, "Tahune i nfluence of emotional labour and emotional work on Tahune occupational healTahun and wellbeing of SouTahun Australian hospital nurses" No. 18,1993.
- Applied Nursing Research, "Nursing staffing, nursing workload, Tahune work environment and patient outcomes", Washington, DC, 244e255, No.24, December 2, 2011.