

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT
PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG
DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI
(Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

SHELLA NOOVIA
NPM. 1406200247



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



Siapa, Siapa dan Siapa

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : SHELLA NOOVIA
NPM : 1406200247
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Sekretaris

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. MIRSASTUTI, S.H., M.H
2. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H
3. MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H
4. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H

1.

2.

3.

4.



Wajid, Cerdas dan Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : SHELLA NOOVIA
NPM : 1406200247
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)

PENDAFTARAN : Tanggal 15 Oktober 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

Diketahui
Dekan

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H

NIDN: 0003036001

Pembimbing I

MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H

NIDN: 0114096201

Pembimbing II

RACHMAD ABDUH, S.H., M.H

NIDN: 0004127204



Siagap, Cerdas dan Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : SHELLA NOOVIA
NPM : 1406200247
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian**

Medan, 13 Oktober 2018

Pembimbing I

MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H
NIDN: 0114096201

Pembimbing II

RACHMAD ABDUH, S.H., M.H
NIDN: 0004127204

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shella Noovia
NPM : 1406200247
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT
PERLEMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG
DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI (Studi di Rumah Sakit
Umum Permata Bunda)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 1 Oktober 2018

Saya yang menyatakan



SHELLA NOOVIA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Unggul, Cerdas, Terpercaya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : SHELLA NOOVIA
NPM : 1406200247
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI (Studi Di Rumah Sakit Permata Bunda)
PEMBIMBING I : MUKLIS IBRAHIM, S.H., M.H
PEMBIMBING II : RACHMAD ABDUH, S.H, M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
12/9-2018	Pengantar Skripsi		3/3/
14/9-2018	Abstrak, Tujuan Riset		3/3/
18/9-2018	Pembahasan, dan hasil wawancara pra-riset dalam hasil penelitian		3/
21/9-2018	Kutipan dan Referensi ditambahkan		3/
3/10-2018	Pengantar Skripsi		3/
9/10-2018	ACC. ke Pembimbing		3/
8-10-2018	ditrima Skripsi untuk di koreksi		
13-10-18	Disetujui pembimbing dan dapat di upload		
		Acc	

Diketahui Dekan

(Ida Hanifah, S.H., M.H)

Pembimbing I

(Muklis Ibrahim, S.H., M.H)

Pembimbing II

(Rachmad Abduh, S.H., M.H)

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERAWAT PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT SWASTA YANG DIPEKERJAKAN PADA MALAM HARI (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)

OLEH

**SHELLA NOOVIA
NPM. 1406200247
BAGIAN HUKUM PERDATA**

Suatu kenyataan sosial bahwa dalam era industri masa kini perempuan menjalani berbagai peran terlebih dalam hal perekonomian. Perempuan bekerja di banyak sektor, khususnya sektor tenaga kerja kesehatan strategis seperti perawat. Dalam hal ini sumberdaya masyarakat kesehatan banyak berperan dalam keberhasilan pembangunan kesehatan, tetapi hak dari berbagai profesi yang dipelajari dalam bekerja masih belum sepenuhnya diperhatikan, khususnya bagi para perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan menggambarkan mengenai pelaksanaan perlindungan tenaga kerja perawat perempuan pada malam hari oleh pihak perusahaan Rumah Sakit Umum Permata Bunda. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak staf personalia dan kepala keperawatan beberapa perawat perempuan. Data sekunder diperoleh dari penelusuran bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pelaksanaan pemenuhan hak terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari masih belum sesuai dengan amanah yang tertuang dalam kepmen.224/MEN/2003.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Sehubungan dengan itu, mengenai hak pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari sebenarnya sudah diatur ketentuannya secara khusus pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor: Kep.224/Men/2003. Dalam hal pelaksanaan ketentuan yang sudah ada terkadang tidak berjalan mulus sesuai dengan yang diamanahkan lewat aturan dan dikarenakan implikasi yang tidak sesuai berdampak pula terhadap hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja, khususnya tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Kata kunci:Perlindungan Hukum, Perawat, Rumah Sakit.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan di Rumah Sakit Swasta Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari (Studi di Rumah Sakit Umum Permata Bunda)”. Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya dalam meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih belum sempurna, karena itu penulis sangat mengharapkan masukan berupa saran yang sifatnya membangun untuk penyempurnaan Skripsi ini. Namun harapan penulis Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini yaitu :

1. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Ida Hanifah, S.H.,M.H., sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Faisal, SH.,M.Hum sebagai Wakil Dekan I.

4. Bapak Zainuddin, S.H.,M.H., sebagai Wakil Dekan III.
5. Bapak Faisal Riza,S.H.,M.H., sebagai Kepala Bagian Hukum Perdata.
6. Bapak Mukhlis Ibrahim,S.H.,M.,H., sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Rachmad Abduh,S.H., M.H., sebagai Dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh Staf Pengajar dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak membantu penulis dalam hal yang berhubungan dengan administrasi dan penyempurnaan skripsi ini.
9. Ayahanda Elisya Mansyur dan Ibunda Linda Andriyani Husin yang selalu menjadi motivator utama dan penyemangat dalam menjalani perkuliahan, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta dan juga kedua adik penulis, Shilvia funny dan Muhammad Chiko yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang.
10. Kakanda dan abangda selaku staf pengurus SAHDAR (Sentra Advokasi untuk Hak Pendidikan Rakyat) yang sudah memberikan dukungan dan banyak pembelajaran di semasa bangku perkuliahan penulis tentang segala hal mengenai ilmu kehidupan maupun teori keilmuan hukum.
11. Kakanda dan abangda selaku staf anggota Komunitas Parkour Medan yang banyak memberikan moril pembelajaran akan hidup.
12. Untuk sahabat-sahabat terdekat penulis di lingkungan kampus, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Rio Bagaskara, Sonya

Kusumawati, Nadine Fadhillah, dan teman-teman lainnya yang sempat bergabung di Lokal D-1 Pagi yang selalu setia menemani dan membimbing dari penulis memasuki bangku perkuliahan sampai semasa sekarang yakni menuju sebagai seorang sarjana hukum. Terima kasih untuk solidaritas yang sudah dibangun dan dijaga dengan baik sampai saat ini.

13. Untuk sahabat dan keluarga besar terdekat penulis di lingkungan sekitarnya, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Anugrah Octa Pamungkas Hasibuan, Shelly Noovia Putri, Adellisa atas semangat dan dukungannya.

Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Sesungguhnya dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke masa yang akan datang dan menghasilkan tulisan yang lebih baik lagi. Tidak ada yang sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Dan penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila banyak kesalahan karena penulis masih dalam tahap belajar dan masih kurang pengalaman, semoga pembaca dapat memakluminya dan menerima tulisan ini dengan baik, akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Assalmu'alaikum wr.wb

Medan, 29 September 2018

Hormat Penulis,

Shella Noovia

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian	6
B. Tujuan Penelitian	7
C. Metode Penelitian	8
1. Sifat Penelitian.....	8
2. Sumber Data	8
3. Alat Pengumpul Data.....	10
4. Analisis Data.....	10
D. Definisi Oprasional	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Perlindungan Hukum.....	12
B. Perawat	21
C. Rumah Sakit	30
D. Rumah Sakit Permata Bunda	34

BAB III. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Perjanjian Kerja Antara Perawat Perempuan DenganRSU Permata Bunda	39
B. Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari Di RSU Permata Bunda	54
C. Kendala Dan Upaya RSU Permata Bunda Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari	63
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	iv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pencapaian keseimbangan keuangan dan menunjang perekonomian rumah tangga pada era industri saat ini, dunia ketenagakerjaan tidak hanya ditempati oleh laki-laki semata, melainkan oleh tenaga kerja perempuan. Selain untuk menyukseskan perekonomian, peran mereka dalam ketenagakerjaan juga untuk menyukseskan program-program dari pemerintah yang salah satunya adalah untuk menyukseskan penyelenggaraan pembangunan kesehatan meliputi upaya kesehatan dan sumber daya kesehatan. Dalam hal ini terdapat potensi dalam pemanfaatan upaya kesehatan yang salah satunya merupakan pelayanan medik yang dilakukan oleh perawat.

Perawat menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan disebutkan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun diluar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan. Dalam definisi dari yang tertulis menurut Undang-Undang, perawat merupakan sebuah profesi dikarenakan memiliki beberapa hal seperti memiliki landasan ilmu pengetahuan yang jelas (*scientific nursing*), mempunyai kode etik profesi, pendidikan berbasis keahlian pada jenjang pendidikan tinggi, memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui praktik dalam bidang profesi, dan mempunyai perhimpunan organisasi profesi.¹

¹Ni Ketut Mendri dan Agus Sarwo Prayogi. 2017. *Etika Profesi dan Hukum Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, halaman 13

Menjalani profesi keperawatan di dalam dunia kerja, perawat harus mempunyai sertifikat kelulusan dari bidang kompetensi dan juga dalam bidang profesi. Dalam menjalankan profesinya, perawat diharapkan agar tunduk terhadap kode etik keperawatan Indonesia dalam menerapkan kegiatannya dengan tujuan untuk memberi pelayanan dan pengasuhan terbaik kepada setiap elemen masyarakat. Selain itu, dalam dunia tenaga kerja perawat yang merupakan tenaga vokasi atau tenaga kesehatan memiliki hubungan hukum dengan yayasan pelayanan kesehatan. Perjanjian kerja sendiri memiliki banyak variasi, khusus untuk tenaga kesehatan, pada umumnya memiliki hubungan hukum atas dasar perjanjian kerja yang dimana perlakuan hukum terhadap perawat tersebut sangat bergantung pada hubungan hukum yang diperjanjikan. Artinya, peneliti dapat menarik kesimpulan dari penjelasan Umar Kasim mengenai hubungan hukum dan kedudukan posisi perawat yang dipekerjakan di rumah sakit dalam sebuah laman website, bahwa apabila tenaga kesehatan tersebut dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja (*employment agreement*), maka berlaku ketentuan mengenai hubungan kerja dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila perawat bekerja berdasarkan perjanjian kerja, maka perawat yang bersangkutan disebut pekerja (yakni tenaga kerja yang bekerja berdasarkan hubungan kerja pada tingkat *skilled labour*).²

Perawat yang dipekerjakan di Rumah Sakit umumnya didahului dengan adanya perjanjian kerja tertulis sebagai dasar hukum yang menimbulkan hubungan ketenagakerjaan antara perawat dengan perusahaan rumah

²Tim Editor, "Konsultasi Hukum Mengenai Profesi Dokter". Melalui <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl2156/profesi-dokter>, diakses pada Rabu 19 September 2018, Pukul 09.11 WIB.

sakit. Perawat yang mengemban tugas dalam hal pelayanan sendiri harus dipekerjakan dan dibagi dalam beberapa waktu jam kerja yang tidak menutup kemungkinan untuk bekerja pada malam hari. Dalam hubungan ketenagakerjaan yang ada, kerap sekali pihak pekerja berada di posisi tawar yang rendah dan ini terjadi pada perawat yang dipekerjakan di Rumah Sakit Umum Permata Bunda. Dalam perjanjian kerja yang ada seharusnya memuat secara jelas dan terperinci mengenai prestasi antar para pihak guna melindungi kepentingan dari para pihak itu sendiri. Selain itu adanya perjanjian kerja yang tertulis dapat menjadi landasan hukum yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum mengandung arti adanya konsistensi dalam penyelenggaraan hukum.³ Konsistensi tersebut diperlukan sebagai acuan atau patokan bagi perilaku manusia sehari-hari dalam berhubungan dengan manusia lainnya termasuk dalam hubungan ketenagakerjaan.

Kenyataan sosial yang terkuak adalah bahwa masyarakat yang bekerja ingin mendapatkan kenyamanan dan perlindungan dalam bekerja, dan ini juga tertuang sesuai dengan cita-cita konstitusi atau dasar hukum Negara Indonesia, yakni berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 yang mengamanahkan bahwasanya pekerja berhak mendapatkan keadilan sebagaimana dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan, “Setiap warga Negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Beranjak dari ketentuan konstitusi, maka perempuan sendiri memiliki hak yang seharusnya dapat dijamin sesuai dengan bunyi konstitusi terlebih bagi mereka

³Broto Suwiryo. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Laksbang Pressindo, halaman 38.

yang menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja di perusahaan. Hak konstitusional adalah hak yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, sedangkan hak legal (*legal rights*) timbul berdasarkan jaminan undang-undang dan peraturan perundang-undangan dibawahnya. Dalam aturan secara global sendiri sudah ada aturan berbentuk konvensi yang dikeluarkan oleh Majelis Hukum Perserikatan Bangsa-Bangsa, yakni konvensi perempuan atau *Convention on the Elimination of All Forms of Deercrimination Againts Women* (CEDAW) yang sudah diratifikasi oleh Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984.⁴ Berkenaan untuk pekerja perempuan sendiri diatur juga dalam Pasal 49 ayat (2) Konvensi Perempuan yang menentukan bahwa wanita berhak mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.

Berkaca pada seperangkat peraturan yang ada, perempuan yang bekerja seharusnya mendapatkan perlindungan terlebih yang bekerja pada malam hari. Pemerintah yang hadir untuk turut andil mewujudkan jaminan kesehatan, kenyamanan, dan perlindungan bagi pekerja perempuan mengeluarkan peraturan dalam bentuk keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

⁴ Sulistyowati Irianto. 2006. *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, halaman 84.

Kewajiban yang ditaruh kepada pengusaha terhadap pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari ialah dengan memberikan makanan dan minuman bergizi yang harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja, menyediakan fasilitas angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh yang apabila keberangkatan dan pulang kerja berkisar antara pukul 23.00 sampai pada pukul 05.00, dan pengusaha wajib untuk menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Upaya dari pengusaha untuk memberikan kenyamanan dan perlindungan kerja terhadap para pekerjanya sebenarnya secara tidak langsung juga berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan.

Hasil survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa intensif memadai.⁵ Apa yang digariskan dalam Peraturan Menteri dan peraturan mengenai ketenagakerjaan diatas merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah dalam menjamin kesehatan kerja, yaitu memberikan perlindungan kesehatan tenaga kerja dari ancaman akibat pekerjaan (Preventif), upaya melakukan tindakan yang bersifat kuratif, serta upaya melakukan tindakan yang bersifat rehabilitatif. Ketiga-tiganya bertujuan agar tenaga kerja tetap dalam keadaan sehat.⁶

⁵ Syamsiar S. 2007. “*Stress kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar*”. E-Jurnal Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, halaman 20.

⁶ Darmanto Djodibroto. 1999. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, halaman 5.

Pelaksanaan Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.224/MEN/2003 tidak berjalan sebagaimana mestinya, dikarenakan pekerja perempuan yang bekerja pada jam kerja malam di Rumah Sakit Permata Bunda tidak mendapatkan makanan bergizi sebagaimana sudah ditentukan. Para pekerja tersebut hanya disediakan makan malam berupa snack atau makanan ringan lainnya, sedangkan kriteria makanan dan minuman bergizi yang diamanahkan dalam Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:KEP.224/MEN/2003 merupakan makanan berat atau *extra feeding* yaitu makanan 4 sehat 5 sempurna atau sekurang-kurangnya sebesar 1.400 kalori sebagaimana bunyi dari Pasal 3 ayat (1) dan sajian tersebut tidak dapat digantikan dengan uang. Selain itu perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari khususnya tidak mendapatkan fasilitas transportasi sebagaimana yang sudah diamanahkan dalam peraturan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkajinya dalam skripsi **“Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Swasta Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana perjanjian kerja antara perawat perempuan dengan RSU Permata Bunda?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di RSU Permata Bunda?

- c. Bagaimana kendala dan upaya RSUD Permata Bunda dalam memberikan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari?

2. Faedah Penelitian

Penulisan dalam penelitian ini diharapkan berfaedah untuk berbagai hal yaitu sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berfaedah untuk memberikan wacana kepustakaan pada ilmu hukum khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan dalam hal penelitian perlindungan terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di RSUD Permata Bunda.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat member sumbangan pemikiran dan ilmu hukum terhadap RSUD Permata Bunda dan masyarakat pada umumnya agar menerapkan aturan perlindungan terhadap pekerja perempuan khususnya yang dipekerjakan pada malam hari secara terpadu dan menyeluruh, sehingga tercapailah cita-cita hukum sebagaimana mestinya.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja antara perawat perempuan dengan RSUD Permata Bunda;

2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di RSUD Permata Bunda;
3. Untuk mengetahui kendala dan upaya RSUD Permata Bunda dalam memberikan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris yang berarti bahwa penelitian ini dilakukan dengan menyesuaikan fenomena yang terjadi, dengan peraturan yang ada, yakni menyangkut pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja sebagai perawat pada malam hari di Rumah Sakit Umum Permata Bunda.

1. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat deskriptif analitis. Sifat penelitian hukum ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada masyarakat dan dengan tujuan tersebutlah yang cenderung bersifat deskriptif.⁷ Dalam hal ini, pendekatan yuridis empiris adalah kajian yang memandang hukum sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial dan lain-lain.

2. Sumber Data

⁷Ida Hanifah Dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Halaman 5.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menelaah bahan-bahan hukum yang bersumber dari data sebagai berikut:

- a. Data primer yang diperoleh langsung kelapangan dengan pihak Perusahaan Rumah Sakit Umum Permata Bunda dan sumber-sumber yang mendukung dan berkaitan dengan member penulisan skripsi ini. Dalam penelitian kualitatif, populasi dan sampel dikenal dengan istilah subjek penelitian. Penelitian ini mengambil sebagian kecil subyek yaitu perawat perempuan yang dipekerjakan untuk dimintai informasinya, dan juga kepada pihak HRD atau personalia. Dalam penelitian kualitatif berbasis penelitian lapangan (*field research*), data primer dikumpulkan dengan teknik observasi yaitu dengan mengamati secara langsung terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Observasi dalam penelitian kualitatif, lebih baik dilakukan secara langsung, yang oleh Spradley dalam Mukhtar dikenal dengan *Partisipan observation*⁸. Data juga didapatkan dengan melalui wawancara yang dimana secara langsung meminta keterangan kepada pihak terkait yang dipandang dapat memberikan keterangan atau jawaban yang diajukan. Datanya berupa jawaban-jawaban atau pertanyaan yang diajukan. Data lain yang dipergunakan adalah berbentuk data dokumentasi yang diseleksi sesuai dengan kebutuhan dalam pengerjaan karya ilmiah ini.
- b. Data sekunder yang diperoleh dari studi dokumentasi dan bahan-bahan lain yang berkaitan dengan pembahasan ini, yang terdiri atas :

⁸Mukhtar. 2010. *Bimbingan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah*. Jakarta: GP Press, halaman 88.

- 1) Bahan hukum primer, berupa hukum yang meliputi Peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan materi penelitian ini yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.224/MEN/2003.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu berupa buku-buku, jurnal ilmiah, serta tulisan lain yang berkaitan dengan materi penulisan ini.
- 3) Bahan hukum tersier, berupa jejaring sosial (internet), dan bahan lain yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder sesuai dengan pembahasan penelitian.

3. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah melalui studi penelitian lapangan atau wawancara dan studi dokumen kepustakaan yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi berkaitan dengan judul skipri yang sedang diteliti.

4. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu berupa semua rangkaian kegiatan untuk menarik kesimpulan dari hasil kajian teori yang mengandung penelitian ini. Analisis kualitatif merupakan penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Data tersebut dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai fakta di lapangan dan memberikan gambaran umum tentang bahan pembahasan penelitian.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep merupakan penggambaran hubungan antara definisi maupun konsep khusus yang diteliti yang berfungsi untuk mempersempit cakupan makna variable sehingga data yang diambil akan lebih terfokus pada pokok permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan judul yang diajukan maka definisi operasional yang terjabarkan adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum dalam ruang lingkup juga senada dengan perlindungan norma kerja yang dimana perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti).⁹
2. Perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁰
3. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.
4. Malam hari merujuk pada pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB.

⁹ Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 113.

¹⁰ Ni Ketut Mendri dan Agus Sarwo Prayogi, *Op. Cit.*, halaman 13

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya. Perlindungan hukum menurut Philipus dalam Nurachman, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada 2 (dua) kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹¹

Kehadiran hukum tidak dibuat untuk menjamin kepentingan beberapa orang yang berkuasa, melainkan untuk menjamin kepentingan segenap warga Negara. Kehendak segenap warga negara tercermin dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan bentuk kesepakatan unsur dari seluruh warga Negara

¹¹ R. Nurachman. 2017. "*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja*", (Skripsi). Program Ilmu Hukum Universitas Pasundan: Malang, halaman 23.

Indonesia. Oleh karena itu, Undang-Undang Dasar 1945 merupakan hukum tertinggi. Segala norma hukum yang lebih rendah dan segala praktik kehidupan kenegaraan dan kebangsaan harus sesuai ketentuan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam suatu Negara hukum, pemerintah harus menjamin penegakan hukum tersebut memiliki unsur-unsur yang berjalan dengan nyata, yaitu keadilan, kemanfaatan, atau hasil guna (*doelmatigheid*), dan kepastian hukum. Dalam suatu Negara hukum terdapat nilai-nilai yang ditaati dalam penyelenggaraan Negara, yaitu:¹²

1. Kognitif, yakni misalnya terbentuknya undang-undang ketenagakerjaan, dengan adanya undang-undang tersebut dimaksudkan agar tercapai kepastian hukum;
2. Afektif, yakni misalnya adanya hukum acara agar tercapainya keadilan. Apabila kepastian hukum digabung dengan keadilan maka penegakan hukum akan tercapai;
3. Konektif, yakni pendapat hukum, hal ini digunakan untuk perbandingan.

Tujuan pokok dari hukum adalah ketertiban. Kepatuhan terhadap ketertiban adalah syarat pokok untuk masyarakat yang teratur. Tujuan hukum lainnya adalah mencapai keadilan. Untuk mencapai ketertiban, pergaulan antar manusia dalam masyarakat harus mencerminkan kepastian hukum. Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan ditetapkannya hukum jika terjadi peristiwa. Hal inilah yang disebut dengan kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan *justiciable* dari tindakan sewenang-wenang, yang berarti

¹²Broto Suwiryo, *Op. Cit.*, halaman 36

seseorang akan mendapatkan sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan kepastian.¹³ Dengan kepastian hukum, masyarakat akan menjadi lebih tertib. Begitu juga dalam dunia ketenagakerjaan, para pekerja menginginkan adanya kepastian hukum yang jelas dengan pihak yang memberi pekerjaan agar masing-masing pihak tidak merasa dirugikan dan dilindungi hak-haknya.

Lazim untuk diketahui bahwa suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri. Dalam hal tersebut akan melahirkan suatu hak dan kewajiban satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya. Namun disisi lain dapat dirasakan juga bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Setelah kita mengetahui pentingnya perlindungan hukum, selanjutnya kita perlu juga mengetahui tentang pengertian perlindungan hukum itu sendiri.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat didahulukan karena atas dasar prinsip baru dibentuk sarananya, karena tanpa dilandaskan pada prinsip, pembentukan sarana

¹³*Ibid.*, halaman 37

menjadi tanpa arah. Dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat (di Indonesia), landasan pijak kita adalah Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah Negara. Di samping itu, Pancasila merupakan sumber dari segala sumber hukum di Indonesia, sehingga hukum yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat juga harus bersumber pada Pancasila.¹⁴

Perlindungan hukum bagi rakyat di negara Barat bersumber pada konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta konsep *rechtsstaat* dan “*the rule of law*”. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia memberikan isinya sedangkan konsep “*rechtsstaat*” dan “*the rule of law*” menciptakan sarananya. Dengan demikian pengakuan lingkungan terhadap hak-hak asasi manusia akan subur dalam wadah “*rechtsstaat*” atau “*the rule of law*”, sebaliknya akan gersang di dalam Negara-negara diktator atau totaliter.

Dengan menggunakan konsepsi Negara Barat sebagai kerangka pikir dengan landasan pijak pada Pancasila, maka prinsip perlindungan hukum bagi rakyat (di Indonesia) adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip Negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

Pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dikatakan bersumber pada Pancasila, karena pengakuan dan perlindungan terhadapnya secara intrinsik melekat pada Pancasila dan seyogyanya member

¹⁴*Ibid.*, halaman 141.

warna dan corak serta isi Negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Negara hukum yang berdasarkan Pancasila, Penulis namakan sebagai “Negara Hukum Pancasila”. Dengan penamaan yang demikian mungkin ada pihak yang mempermasalahkan, kalau demikian apakah hak-hak asasi juga diberi nama “hak-hak asasi pancasila”. Jawabannya, - tidak perlu – karena pengakuan akan harkat dan martabat manusia bukan hanya “berdasar” tetapi “bersumber” pada Pancasila.¹⁵ Dalam hal perlindungan hukum yang diterapkan secara menyeluruh, maka hal ini juga bersinggungan terhadap perlindungan para pekerja khususnya perempuan. Posisi pekerja perempuan bersifat rentan. Hal ini dalam arti, pekerja perempuan adalah pekerja yang dipandang sebelah mata, sehingga rawan untuk ditindas atau diberlakukan secara sewenang-wenang oleh pengusaha, perusahaan, atau oknum lain (misalnya rekan kerja atau klien). Oleh sebab itu, pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan secara hukum agar dalam menjalankan pekerjaan dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur didalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “*tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan*”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Kedaulatan sebuah negara dituangkan dalam konstitusi yang mengatur dasar-dasar bernegara dan jaminan atas hak dan

¹⁵*Ibid.*, halaman 142.

kewajiban warga negaranya. Penerapan secara operasional, perlindungan hukum tersebut dapat bersifat protektif. Kita mengetahui bahwa tenaga kerja perempuan merupakan kelompok yang karena “kodratnya” mempunyai karakteristik tertentu yang perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap tenaga kerja perempuan ini diberlakukan peraturan khusus terutama yang menyangkut perlindungan tenaga kerja perempuan, mencakup: larangan kerja pada waktu malam hari; larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan kesusilaan perempuan (misalnya tidak boleh bekerja di dalam tambang di bawah tanah, berat maksimum yang boleh diangkat, maksimum kerja lembur dsb; peraturan cuti haid; peraturan cuti hamil dan cuti bersalin atau gugur kandungan; dan kesempatan menyusui anak pada waktu jam kerja.

Perlindungan hukum menurut Fitzgerald, bahwa hukum bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.¹⁶ Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁷

¹⁶Tim Editor, “Teori Perlindungan Hukum”. Melalui <https://serbamakalah.com/teori-perlindungan-hukum/>, diakses pada Rabu 19 September 2018.

¹⁷Tim Editor, “Teori Perlindungan Hukum”. Melalui <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada Rabu 19 September 2018.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga), yakni:¹⁸

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Adanya perlindungan-perlindungan tersebut menjadi faktor bagi pekerja untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya perlindungan tersebut, pekerja dapat menjalani hidupnya dengan lebih nyaman dan lebih terjamin karena tidak terdapat kekhawatiran dari pekerja akan nasib dirinya dan keluarganya secara ekonomis, sosial, dan teknis. Adanya perlindungan-perlindungan tersebut tentunya harus diimbangi dengan hak-hak dan kewajiban-kewajiban tersebut tentunya memiliki nilai yang penting bagi pengusaha dalam menjalankan kegiatan usahanya. Menurut Hari Pramono dalam Jimmy Jose Sembiring, hak dan kewajiban dari pekerja sebagai berikut:¹⁹

1. Kewajiban pekerja:
 - a. Kewajiban ketaatan, yakni seorang tenaga kerja yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap

¹⁸Evi Rosmanasari. 2008. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Pt. Indah Karya Nuansa Indonesia (Pt. Inkanindo) Di Pt. Pertamina (Persero) Up-Vi Balongan", (Tesis). Program Ilmu Hukum Universitas Diponegoro: Semarang, halaman 39.

¹⁹Jimmy Jose Sembiring. 2016. *Hak dan Kewajiban Pekerja*. Jakarta Selatan: Visimedia, halaman 37.

perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, tenaga kerja tidak harus mematuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar. Seorang tenaga kerja di dalam perusahaan juga tidak harus menaati perintah perusahaan tersebut apabila penugasan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.

- b. Kewajiban konfidensialitas, yakni kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap tenaga kerja di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh tenaga kerja tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah tenaga kerja tersebut tidak bekerja ditempat itu lagi. Sangatlah tidak etis jika seorang tenaga kerja pindah ke perusahaan aru dengan membawa rahasia perusahaannya yang lama agar ia mendapat gaji yang lebih besar.
- c. Kewajiban loyalitas, yakni konsekuensi lain yang dimiliki seorang tenaga kerja jika dia bekerja di dalam sebuah perusahaan apakah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena hanya berorientasi pada materi. Pekerja tersebut dinilai tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan.

2. Hak-hak pekerja:
 - a. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan jika syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pengawas dalam batas-batas yang masih dipertanggungjawabkan.

Terciptanya perlindungan mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban dari pekerja, tentunya akan menimbulkan suasana yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha.²⁰ Perlindungan yang ada selanjutnya adalah perlindungan yang bersifat non-diskriminatif yang merupakan penegasan terhadap perlindungan tenaga kerja perempuan dari perilaku diskriminatif dan juga perlindungan yang bersifat korektif.

Perlindungan yang bersifat korektif dilaksanakan terhadap hal-hal yang normatif dilakukan melalui pengawasan ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pelaksanaan pengawasan terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan, meliputi:²¹

1. Penyusunan rencana kerja;
2. Pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja;

²⁰*Ibid.*, halaman 39.

²¹ Sulistyio Irianto. *Op. Cit.*, Halaman 451.

3. Penindakan korektif, baik secara preventif maupun represif;
4. Pelaporan hasil pemeriksaan.

B. Perawat

Dunia keperawatan di Indonesia terus mengalami perkembangan. Perkembangan ini menuntut tenaga kesehatan, termasuk perawat, untuk menyumbangkan keahlian di bidang kesehatan. Hal ini tentunya harus diimbangi dengan peningkatan kapasitas, kemampuan, dan kualitas pelayanan para tenaga keperawatan. Keperawatan adalah bentuk pelayanan kesehatan professional dan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, yang berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan biopsiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga, dan masyarakat, baik sakit, maupun sehat, yang mencakup seluruh proses kehidupan.²²

Pelayanan keperawatan diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental serta keterbatasan pengetahuan dan kurangnya pengertian menuju kepada kemampuan dalam melakukan kegiatan secara mandiri. Kegiatan dilakukan dalam upaya mencapai kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan, pemulihan, dan pemeliharaan kesehatan dalam penekanan pada upaya pelayanan kesehatan primer (*Primary Health Care*), yaitu untuk memungkinkan setiap penduduk/individu mencapai kemampuan untuk hidup sehat dan produktif.

Keperawatan merupakan ilmu terapan yang menggunakan keterampilan intelektual professional, komunikasi dan penerapan teknologi serta menggunakan proses keperawatan dalam membantu pasien/keluarga dan masyarakat untuk

²²Ns. Ta'adi. 2011. *Hukum Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC, halaman 14.

mencapai tingkat kesehatan yang optimal.²³Selanjutnya, tenaga keprofesional perawatan harus bisa menjamin terlaksananya tugas keperawatan professional harus bisa mempertanggungjawabkan segala tindakan keperawatan yang dilakukannya secara etis dan moral.

Perawat sendiri merupakan sebuah profesi dimana profesi secara etimologi berasal dari bahasa Latin, *profecus*, yang berarti mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melakukan pekerjaan. Secara terminologi, profesi dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan ntuk mensyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya dan ditekankan pada pekerjaan mental. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada 3 (tiga) pilar pokok yang ditunjukkan untuk suatu profesi, yaitu pengetahuan, keahlian, dan persiapan akademik yang secara rinci digambarkan sebagai berikut:²⁴

1. Pengetahuan merupakan fenomena yang diketahui dan disistematisasi sedemikia rupa sehingga memiliki daya prediksi, daya control, dan daya aplikasi tertentu. Pada tingkat yang lebih tinggi, pengetahuan bermakna kapasitas kognitif yang dimiliki oleh seseorang melalui proses belajar.
2. Keahlian bermakna penguasaan substansi keilmuan yang dapat dijadikan acuan dalam bertindak. Keahlian juga bermakna kepakaran dalam cabang ilmu tertentu untuk dibedakan dengan kepakaran lainnya.
3. Persiapan akademik mengandung makna bahwa untuk derajat professional atau memasuki jenis profesi tertentu, diperlukan persyaratan pendidikan

²³*Ibid.*, halaman 14.

²⁴Ni Ketut Mendri dan Agus Sarwo Prayogi, *Op .Cit.*, halaman 7-8.

khusus, berupa pendidikan prajabatan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan formal, khususnya jenjang perguruan tinggi.

Menurut UU No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sementara itu, perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Menurut Hasyim dkk dalam Ni Ketut dan Aguspada tahun 2014, pada hakikatnya keperawatan adalah suatu profesi yang mengabdikan pada manusia dan kemanusiaan, artinya profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri. Saat ini, keperawatan bisa dikatakan sebagai sebuah profesi karena memiliki beberapa hal sebagai berikut:²⁵

1. Landasan ilmu pengetahuan yang jelas (*scientific nursing*) yaitu berupa landasan ilmu pengetahuan keperawatan yang dimaksud antara lain cabang ilmu keperawatan klinik, ilmu keperawatan dasar, cabang ilmu keperawatan komunitas, dan cabang ilmu penunjang.
2. Mempunyai kode etik profesi yaitu keperawatan termasuk sebuah profesi salah satunya dikarenakan telah mempunyai kode etik sendiri. Kode etik keperawatan pada tiap Negara tidak sama, tetapi pada prinsipnya berlandaskan etika keperawatan yang dimilikinya. Indonesia memiliki kode

²⁵*Ibid.*, halaman 13-14.

etik keperawatan yang telah ditetapkan pada musyawarah nasional dengan nama Kode Etik Keperawatan Indonesia.

3. Pendidikan berbasis keahlian pada jenjang pendidikan tinggi yaitu perawat sebagai profesi karena berbagai jenjang pendidikan keperawatan telah dikembangkan dengan mempunyai standar kompetensi yang berbeda-beda mulai dari jenjang D-III Keperawatan sampai pada S3 Keperawatan dan spesialis.
4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui praktik dalam bidang profesiyaitu keperawatan dikembangkan sebagai bagian integral dari system kesehatan nasional. Oleh karena itu system pelayanan tersebut diberikan di setiap tatanan pelayanan masyarakat.
5. Mempunyai perhimpunan organisasi profesi yaitu perawat dikatakan sebagai profesi karena keperawatan memiliki organisasi profesi sendiri, yaitu Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Organisasi profesi ini sangat menentukan keberhasilan upaya pengembangan citra keperawatan sebagai profesi serta mampu berperan aktif dalam upaya membangun keperawatan professional dalam upaya membangun keperawatan professional dan berada di garda depan dalam inovasi keperawatan di Indonesia.

Landasan dan jenjang pendidikan keperawatan masih terasa kurang, seyogyanya perawat dapat mengenyam pendidikan lebih tinggi lagi seperti halnya di banyak Negara maju agar dapat melakukan tugasnya dengan mutu yang tinggi. Program pendidikan keperawatan dengan program pendidikan D-3 merupakan pendidikan

tiga tahun setelah Sekolah Menengah Umum, menghasilkan perawat generalis sebagai perawat professional pemula, dengan sebutan Ahli Madya Keperawatan. Melalui program pendidikan ini dapat dihasilkan perawat professional pemula sebagai ujung tombak pembaruan keperawatan Indonesia. Program pendidikan Sarjana Keperawatan dikembangkan dengan adanya pencapaian gelar akademik Sarjana Keperawatan (S.Kep) yang juga dipersepsikan sebagai sebutan profesi.

Sebenarnya para sarjana belum ada kata sepakat tentang apa sebenarnya yang menjadi definisi profesi sebab tidak ada suatu standar (yang telah disepakati) pekerjaan/tugas yang bagaimanakah yang dikatakan dengan profesi tersebut. Sebagai pegangan dapat diutarakan pendapat yang dikemukakan oleh DR.J Sprillane SJ dalam Suhrawardi dengan tajuk “Nilai-Nilai Etis Dan Kekuasaan Utopis”. Suatu profesi dapat didefinisikan secara singkat sebagai jabatan seseorang kalau profesi tersebut tidak bersifat komersial, mekanis, pertanian dan sebagainya. Secara tradisional ada empat profesi; kedokteran, hukum, pendidikan, dan kependetaan.²⁶

Pada hakikatnya, menurut pendapat Oemar Hamalik dalam Ns Ta’adi, profesi adalah pernyataan atau janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan tersebut. Profesi perawat sendiri memiliki kriteria, yaitu sebagai berikut:²⁷

1. Bersifat unik karena sasaran pekerjaannya adalah manusia yang memiliki sifat unik dengan segala kebutuhannya

²⁶ Suhrawardi K. Lubis. 2006. *Etika Profesi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman 10.

²⁷N.S. Ta’adi, *Op. Cit.*, halaman 17-18.

2. Pekerjaannya dapat dikembangkan dan diadakan penelitian. Kay.C. Kenzei dalam bukunya "*Advanced Concept of Clinical Nursing*" menyebut keperawatan sebagai "*General system Theory atau Science of Science*"(ilmu dari segala ilmu)
3. Pekerjaan yang memiliki wadah organisasi profesi. Perawat memerlukan wadah organisasi sebagai pengatur profesi keperawatan. Wadah ini berwenang untuk menentukan perkembangan profesinya. Perkembangan ini dimulai dari system pendidikan, kode etik, hak/wewenang, tanggung jawab, penghargaan, dan imbalan jasa. Di Indonesia, wadah organisasi perawat adalah PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia).

Organisasi profesi perawat sendiri ada menjadi wadah karena memiliki beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut:²⁸

- a. Meningkatkan kemampuan organisasi dan memberi nasihat untuk perkembangan
- b. Membantu perawat dalam pengembangan; pelayanan umum; praktik keperawatan; kesejahteraan sosial, dan ekonomi perawat
- c. Mengadakan komunikasi antar perawat dengan dunia internasional
- d. Memelihara kerja sama dengan organisasi internasional dan memiliki perawat dalam forum internasional
- e. Menerima dan mengelola dana untuk kepentingan keperawatan

Profesi perawat sendiri merupakan profesi yang menaruh hak dan kewajiban yang dalam pelaksanaannya harus dilindungi dengan adanya kepastian hukum. Tugas perawat terdaftar bervariasi sesuai bidang keahlian mereka. Mereka

²⁸*Ibid.*, halaman 18.

memainkan peran kunci dalam mempromosikan kesehatan dengan melakukan berbagai layanan. Dari segi kriteria perawat adalah sebuah profesi dan dalam hal ini untuk mengetahui hubungan hukum yang ada antara perawat dengan yayasan pelayanan kesehatan adalah dengan melihat kembali isi perjanjian yang telah disepakati. Muatan dalam perjanjian yang dibuat berdasarkan asas *pacta sunt servanda* menentukan posisi daripada perawat. Peneliti menarik kesimpulan dalam sebuah laman website, dimana menurut Umar Kasim bahwa hubungan hukum melakukan pekerjaan secara garis besar ada dua kelompok yaitu hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja yang ditandai dengan adanya upah tertentu dan adanya hubungan hukum diluar hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian melakukan jasa-jasa. Praktek atau penerapan hubungan hukum antara dokter dan perawat (tenaga kesehatan) dengan manajemen atau suatu yayasan pelayanan kesehatan sangat bervariasi, bergantung pada kebutuhan dan kondisi serta kesepakatan di antara para pihak dan umumnya hubungan hukum yang ditemukan antara perawat dengan yayasan pelayanan kesehatan berdasarkan hubungan kerja yang dimuat dalam perjanjian kerja. Perawat yang dipekerjakan di Rumah Sakit Permata Bunda terikat dalam perjanjian kerja yang dimana menjadikan pihak perawat selaku pekerja dan Rumah Sakit Permata Bunda selaku pemberi kerja harus memenuhi kewajiban dan hak yang ada dalam perjanjian tersebut. Dengan dibuatnya perjanjian kerja, maka tenaga kesehatan tersebut tunduk terhadap perjanjian kerja dan aturan mengenai hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan mengenai

ketenagakerjaan lainnya.²⁹ Dapat dipahami, bahwa walaupun perawat merupakan profesi yang memiliki wadah organisasi dan dalam bekerja secara umum dibebani dengan kode etik profesi, tetap dalam pelaksanaannya perawat tunduk terhadap muatan perjanjian kerja yang disepakati.

Perawat melakukan berbagai tugas mulia dari *pediatric* hingga *geriatric*, untuk menyediakan layanan keperawatan yang memadai, yang membuat mereka menjadi kunci bagi dokter dan pasien. Perawat terdaftar (*registered nurses*) terutama berfokus pada merawat dan mendidik pasien dan anggota keluarganya tentang pemulihan dini dan cara pencegahan penyakit. Oleh karena itu, perawat wajib mengembangkan dan menjalankan rencana asuhan keperawatan, serta menegakkan catatan medis. Secara terperinci, tanggung jawab perawat menurut *American Nurses Association (ANA)* antara lain:³⁰

- a. Melakukan pemeriksaan fisik dan riwayat kesehatan
- b. Memberikan promosi, penyuluhan, dan edukasi kesehatan,
- c. Memberikan obat, perawatan luka, dan intervensi lain sesuai dengan kebutuhan pasien
- d. Menginterpretasikan informasi pasien dan membuat keputusan tentang tindakan yang dibutuhkan
- e. Mengkoordinasikan perawatan, bekerja sama dengan beragam professional kesehatan lainnya
- f. Mengarahkan dan mengawasi perawatan yang diberikan oleh petugas kesehatan lainnya
- g. Melakukan penelitian untuk mendukung praktik pengobatan pasien.

²⁹ Tim Editor, "Konsultasi Hukum Mengenai Profesi Dokter". Melalui <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl2156/profesi-dokter>, diakses pada Rabu 19 September 2018, Pukul 09.11 WIB.

³⁰Ni Ketut Mendri dan Agus Sarwo Prayogi, *Op .Cit.*, halaman 73.

Selain ANA, ada pula daftar tugas dan tanggung jawab perawat terdaftar yang dibuat oleh RN *Schooland Programs* berjudul “*Registered Nurse: All Guides about RN*”, sebagai berikut:

- a. Mengamati dan mencatat perilaku pasien
- b. Berkoordinasi dengan dokter dan professional kesehatan lainnya untuk membuat dan mengevaluasi rencana perawatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasien
- c. Memberikan dukungan emosional dan psikologis kepada pasien dan keluarga mereka, perawat harus menciptakan lingkungan yang harmonis
- d. Mendiagnosis penyakit dengan menganalisis gejala pasien dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk pemulihannya
- e. Mempertahankan laporan riwayat kesehatan pasien dan memantau perubahan yang terdapat dalam laporan kesehatan
- f. Melaksanakan perawatan dan pengobatan yang diperlukan
- g. Memeriksa logistik perawatan secara teratur untuk menjaga tingkat persediaan
- h. Mengubah obat pasien seperti yang ditunjukkan oleh kondisi responsnya.

Dalam pelaksanaan keperawatan, tujuan keperawatan sesuai dengan falsafah dan hakikat keperawatan seperti yang diuraikan di atas, yaitu sebagai berikut:³¹

- a. Membantu individu terbebas dari masalah kesehatan yang dihadapi dengan cara mengajak individu/keluarga untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kesehatannya
- b. Membantu individu dan keluarga untuk mengembangkan potensinya dalam memelihara kesehatan seoptimal mungkin agar tidak selalu bergantung pada orang lain dalam memelihara kesehatannya
- c. Membantu individu dan keluarga untuk memperoleh derajat kesehatan seoptimal mungkin.

Sedangkan, fungsi perawat dalam ranah kesehatan adalah sebagai berikut:³²

- a. Mengkaji kebutuhan dan masalah kesehatan
- b. Menyusun diagnosis keperawatan
- c. Menyusun rencana asuhan keperawatan
- d. Melakukan tindakan asuhan keperawatan
- e. Melakukan evaluasi terhadap asuhan keperawatan

³¹*Ibid.*, halaman 14.

³²N.S. Ta'adi, *Op. Cit.*, halaman 15.

C. Rumah Sakit

Di Indonesia Rumah Sakit sebagai salah satu bagian system pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis ini diperoleh karena rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang padat teknologi dan padat pakar. Meningkatnya kebutuhan akan jasa kesehatan, maka meningkat juga rumah sakit di berbagai tempat.

Tuntutan bertambah berat dalam menghadapi abad ke-21 yang sudah di ambang pintu, dimana era globalisasi yang salah satu implikasinya berupa liberalisasi jasa kesehatan mau tidak mau harus ditempuh.

Dalam bahasa Indonesia sendiri istilah rumah sakit mungkin berasal dari bahasa Belanda *zieken huis*, kendati menurut bahasa Belanda sendiri kerap menggunakan istilah *hospital*. Kata rumah sakit sendiri bukan tidak mungkin dapat member kesan yang salah, seakan-akan hanya merupakan tempat menangani orang yang telah sakit saja. Padahal, rumah sakit seyogyanya merupakan insitusi di mana masyarakat dapat memperoleh kesehatannya dengan baik.³³

³³Tjandra Yoga. 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI PRESS, halaman: 6

Definisi yang paling klasik hanya mengatakan bahwa rumah sakit adalah institusi atau fasilitas yang menyediakan pelayanan rawat inap, ditambah dengan beberapa penjelasan lain. American Hospital Association dalam Tjandra di tahun 1978 menyatakan bahwa rumah sakit adalah suatu institusi yang fungsi utamanya adalah memberikan pelayanan kepada pasien-diagnostik dan terapeutik untuk berbagai penyakit dan kesehatan, baik bersifat bedah maupun non-bedah.³⁴

Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan, dan unit rawat inap. Perkembangan rumah sakit awalnya hanya member pelayanan yang bersertifikat penyembuhan (kuratif) terhadap pasien melalui rawat inap. Selanjutnya, rumah sakit karena kemajuan ilmu pengetahuan khususnya teknologi kedokteran, peningkatan pendapatan dan pendidikan masyarakat. Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak saja bersifat kuratif tetapi juga bersifat pemulihan (rehabilitatif). Kedua pelayanan tersebut secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (promotif) dan pencegahan (preventif). Dengan demikian, sasaran pelayanan kesehatan rumah sakit bukan hanya untuk individu pasien, tetapi juga berkembang untuk keluarga pasien dan masyarakat umum. Fokus perhatiannya memang pasien yang datang atau yang dirawat sebagai individu dan bagian dari keluarga. Atas dasar sikap seperti itu, pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan pelayanan kesehatan yang paripurna.³⁵

Ada 4(empat) jenis rumah sakit berdasarkan klasifikasi perumahsakitannya di Indonesia yaitu kelas A,B,C, dan D. Kelas Rumah Sakit yang lebih tinggi atau kelas A mengayomi kelas Rumah Sakit yang lebih rendah dan mempunyai

³⁴ *Ibid.*, halaman 4.

³⁵ *Ibid.*, halaman 107.

pengayoman wilayah yang lebih luas. Pengayoman dilaksanakan melalui 2 (dua) sistem rujukan yaitu system rujukan kesehatan (berkaitan dengan promotif dan preventif seperti bantuan teknologi, bantuan sarana dan operasional serta rujukan medik (berkaitan dengan pelayanan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif).

Rumah sakit dalam menjalankan kegiatan sehari-hari dipimpin oleh seorang direktur yang tentu akan sangat berperan dalam kebijakan yang dianut serta kinerja yang dihasilkan rumah sakit tersebut. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 983/Menkes/SK/XI/1992, Direktur mempunyai tugas memimpin, menyusun kebijakan pelaksanaan, membina pelaksanaan, serta mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas rumah sakit sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁶

Harus disadari bahwa tujuan utama kegiatan di rumah sakit adalah melayani pasien dan keluarganya, dalam berbagai bentuk pelayanan. Tugas sebagai institusi yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat merupakan salah satu misi yang harus pula dijalankan oleh rumah sakit. Semua masalah di dalam rumah sakit harus dikendalikan oleh pimpinan rumah sakit, dan seyogyanya ia memiliki kemampuan yang memadai untuk itu.

Di Indonesia kita dapat mengelompokkan 3(tiga) jenis rumah sakit sesuai dengan kepemilikannya, jenis pelayanan dan kelasnya. Berdasarkan kepemilikannya rumah sakit dibedakan menjadi 3(tiga) macam, yaitu:

1. Rumah sakit pemerintah (Rumah sakit pusat, rumah sakit provinsi, rumah sakit kabupaten)

³⁶ Tjandra Yoga. *Op. Cit.*, halaman 10.

2. Rumah sakit BUMN atau ABRI
3. Rumah sakit swasta yang menggunakan dana investasi dari sumber dalam negeri (PMDN) dan sumber dana luar negeri (PMA).

Berikut di Indonesia, rumah sakit dapat dibedakan berdasarkan jenis pelayanannya menjadi tiga jenis pelayanan, yaitu:³⁷

- a. Rumah Sakit Umum (RSU)
- b. Rumah Sakit Jiwa (RSJ)
- c. Rumah Sakit Khusus (mata, paru, kusta, rehabilitasi, jantung, kanker, dan sebagainya).

Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang sangat kompleks. Manajemennya hampir sama dengan manajemen sebuah hotel yang membedakannya hanya pengunjungnya. Pengunjung rumah sakit adalah orang yang sedang tidak sehat dan keluarga yang mengantarnya. Mereka pada umumnya mempunyai beban sosial psikologis akibat penyakit yang diderita oleh salah seorang dari anggota keluarganya. Kompleksitas fungsi kegiatan di sebuah rumah sakit dipengaruhi oleh 2 (dua) aspek, yaitu:

1. Sifat pelayanan kesehatan yang berorientasi kepada konsumen penerima jasa pelayanan (*costumer service*). Hasil perawatan pasien sebagai *costumer* rumah sakit ada tiga kemungkinan: sembuh sempurna, cacat atau mati. Adapun kemungkinan hasilnya, kualitas pelayanan harus diarahkan untuk kepuasan pasien (*costumer satisfaction*) dan keluarga yang mengantarkannya.

³⁷*Ibid.*, halaman 108-109.

2. Pelaksanaan fungsi kegiatan di sebuah rumah sakit cukup kompleks karena tenaga yang bekerja di rumah sakit terdiri dari berbagai jenis profesi dan keahlian, medis maupun non medis.³⁸

Sedangkan kewajiban rumah sakit dibagi atas 2 (dua) kewajiban yaitu:

- a. Menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam pengelolaan rumah sakit melalui *hospital by laws* agar tercipta *good corporate governance*
- b. Meningkatkan fungsi-fungsi manajemen klinis yang baik sesuai standar pelayanan medis dan *standard operating procedure* yang telah ditetapkan agar tercipta *good clinical governance*.³⁹

D. Rumah Sakit Permata Bunda

1. Profil atau Sejarah Rumah Sakit Permata Bunda

Cikal bakal RS. Permata Bunda dimulai dari Firma Madju yang merupakan usaha yang dimiliki oleh alm. Bapak H.M. Arbie yang bergerak dalam jasa penerbitan dan percetakan dan telah dirintis sejak tahun 1955 sampai saat ini dengan lokasi jl. Amaliyun No. 37 Medan. Berkat kepemimpinan beliau, usaha ini terus berkembang setiap tahun sehingga dapat membangun usaha-usaha lain seperti Pesantren Modern, Perhotelan, Klinik Spesialis Bunda dan Rumah Sakit Permata Bunda Medan.

Rumah Sakit Permata Bunda (RSPB) dibangun pada bulan juli 1987 dan selesai pada bulan juli 1988. Peresmian sekaligus mulai operasionalnya Rumah

³⁸*Ibid.*, halaman 114.

³⁹*Ibid.*, halaman 116.

Sakit Permata Bunda Medan oleh Gubernur Sumatera Utara, Bapak Raja Inal Siregar pada tanggal 9 Juli 1988.

Sesuai dengan fungsi Rumah Sakit pada umumnya, Rumah Sakit Permata Bunda mempunyai Tujuan, visi, dan misi serta mutu pelayanan kesehatan yang meliputi: Pembinaan/Promotif, Pencegahan/Preventif, Pengobatan/Kuratif dan Pemulihan/Rehabilitatif.

Rumah Sakit Permata Bunda Medan terletak di Jalan Sisimangaraja Nomor 7 Medan di inti kota. Tujuan khusus yang diemban oleh Rumah Sakit Permata Bunda adalah sebagai berikut:⁴⁰

- a. Penyelenggaraan tindakan medis dan asuhan keperawatan yang bermutu dan aman dengan mengikuti kemajuan Iptek kedokteran;
- b. Mempertahankan kelangsungan rumah sakit dan higienis/sanitasi rumah sakit;
- c. Penyelenggaraan pelayanan penunjang medis yang bermutu dengan selalu mengikuti kemajuan Iptek Kedokteran;
- d. Penyelenggaraan pelayanan non medis yang cepat dan bermutu.

Rumah Sakit Umum Permata Bunda juga menyediakan beberapa bentuk pelayanan yakni:⁴¹

- a. pelayanan spesialis/Sub spesialisik misalnya seperti spesialis anak, spesialis bedah, spesialis gigi dan mulut, spesialis kebidanan dan kandungan, spesialis penyakit dalam, spesialis penyakit paru, spesialis jantung dan

⁴⁰Tim Editor, "Sejarah Rumah Sakit Permata Bunda". Melalui www.permatabunda.co.id, diakses pada Sabtu 22 Juni 2018, Pukul 00.15 wib.

⁴¹Tim Editor, "Pelayanan Rumah Sakit Permata Bunda". Melalui www.permatabunda.co.id, diakses pada Sabtu 22 Juni 2018, Pukul 00.30 wib.

- pembuluh darah, spesialis mata, spesialis kulit dan kelamin, spesialis THT, spesialis psikiatri, spesialis syaraf, spesialis anastesi, spesialis radiologi, spesialis patologi klinik
- b. Pelayanan penunjang misalnya unit gawat darurat, unit laboratorium, unit farmasi, unit radiologi, unit *security dancostumer service*, unit gizi, unit pemulasaran jenazah, kasir, dan *ambulance*.
 - c. Pelayanan diagnose dan terapi seperti laboratorium, *endoscopy*, fisioterapi, usg, *treadmill*, radiologi, ventilator, dan lain sebagainya.

2. Visi dan Misi RS Permata Bunda

Menurut Hellriegel dan Slocum dalam Tjandra pada tahun 1992 menyatakan bahwa visi adalah suatu keadaan atau situasi yang berbeda dan lebih baik dari keadaan saat ini dan bagaimana usaha untuk mencapainya.⁴² Menurut O'Connor dalam Tjandra pada tahun 1992 visi adalah lamp jarak jauh yang dapat memberikan arah untuk setiap upaya. Jika jelas dan cemerlang maka perhatian orang pun akan terangsang. Bahkan sekalipun rinciannya samar-samar atau tidak jelas, namun visi dapat digunakan sebagai pengingat bahwa banyak yang ada dalam hidup ini selain yang biasa dan rutin. Para pemimpin yang menawarkan visi kepada para rekan-rekan mereka akan dapat mengilhami sekurang-kurangnya sebanyak tindakan yang sungguh-sungguh, seperti yang menjanjikan uang, status, dan pengaruh. Visi ke masa depan bukn hanya sebuah rencana atau tujuan. Visi merupakan gambaran tentang masa depan dan dengan membagi rasa adanya visi

⁴² Tjandra Yoga. Op. Cit., *halaman* 198.

pada karyawan, pemimpin secara tidak langsung member inspirasi dan harapan bagi semuanya. Visi member arti dalam kehidupan organisasi, member komitmen, mengatasi rasa takut akan kegagalan, dan semua harus dikomunikasikan dan menjadi komitmen.

Misi menurut Mulyadi dalam Tjandra pada tahun 1996, adalah suatu organisasi adalah pernyataan umum arah perusahaan yang dapat menimbulkan perasaan emosional anggota organisasi. Misi organisasi merupakan tujuan didirikannya organisasi tersebut.⁴³ Menurut Hellriegel dan Slocum dalam Tjandra, pengertian misi adalah alasan kenapa organisasi itu berdiri, atau jenis usaha apa yang ada di dalam suatu organisasi.

Visi yang dimiliki dari Rumah Sakit Permata Bunda adalah untuk melaksanakan pelayanan spesialisik dan sub spesialisik yang akurat, bermutu, dan aman. Sedangkan misi yang diemban dari Rumah Sakit Permata Bunda adalah:⁴⁴

- a. Menyelenggarakan pelayanan kedokteran umum, spesialisik dan sub spesialisik yang bermutu dan professional
- b. Menyelenggarakan pelayanan yang berbasis pada kepuasan konsumen dan ramah lingkungan
- c. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang aman dan nyaman

⁴³*Ibid.*, halaman 199.

⁴⁴Tim Editor, "Visi Misi Rumah Sakit Permata Bunda". Melalui www.permatabunda.co.id, diakses pada Sabtu 22 Juni 2018, Pukul 00.01 wib.

- d. Dalam menyelenggarakan kemitraan dapat bekerjasama/ bermitra dengan rumah sakit lain
- e. Menjalankan fungsi sosial sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan Pemerintah yang berlaku.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Antara Perawat Perempuan Dengan Rumah Sakit Permata Bunda

Pada prinsipnya, dalam berhubungan bisnis maupun dalam kegiatan yang menyangkut perikatan dalam ranah privat menganut kebebasan masing-masing untuk berkontrak dan menganut azas “*Pacta Sunt Servanda*”, yaitu semua persetujuan yang dibuat berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terikat dan harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 KUHPerdara). Pada umumnya, perikatan lahir dari persetujuan atau karena undang-undang (Pasal 1233 KUH Perdata). Perikatan diartikan sebagai memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara).

Perikatan menurut Mariam Darus Badruzaman dalam Jimmy Jose adalah hubungan yang terjadi di antara dua orang atau lebih, yang terletak dalam harta kekayaan, dengan pihak satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi itu. Sedangkan persetujuan/perjanjian merupakan perbuatan seseorang atau lebih yang mengikatkan, diri kepada seorang maupun lebih (Pasal 1313 KUHPerdara).⁴⁵ Adapun menurut Subekti, perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat dikatakan bahwa dua perkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah

⁴⁵ Jimmy Jose Sembiring. *Op. Cit.*, halaman 168.

samaartinya. Perkataan kontrak, lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian atau persetujuan yang tertulis.⁴⁶

1. Bentuk Perjanjian Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut dengan perjanjian perburuhan (*Arbeidsoverkenkoms*), mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601.a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.⁴⁷

Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan hukum perjanjian. Hubungan hukum ini secara yuridis mengikat pada pihak untuk melaksanakan segala hal yang telah disepakati. Hubungan hukum ini dapat dikatakan sebagai hubungan hukum yang bersifat timbal balik, dalam arti menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.⁴⁸ Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/ memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbale balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak

⁴⁶Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, halaman 1.

⁴⁷Broto Suwiryo, *Op. Cit.*, halaman 69..

⁴⁸Jimmy Joses Sembiring. *Op. Cit.*, halaman 167.

pekerja/buruh”, dan sebaliknya”kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha”.⁴⁹

Ditinjau lebih lanjut menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 14 diberikan pengertian yakni: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*”. Pengertian perjanjian menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih luas. Dikatakan lebih luas karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam bentuk tertulis maupun lisan, dan jangka waktunya tertentu maupun tidak tertentu. Di samping itu, lebih luas karena memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Sedangkan hak dan kewajiban para pihak, salah satunya adalah upah di samping hak dan kewajiban lainnya.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja seperti yang sudah dijelaskan di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni:⁵⁰

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan yaitu dimana di dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603a yang berbunyi “*buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya*;

⁴⁹Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung; Citra Aditya Bakti, halaman 46.

⁵⁰Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 55-57

hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya". Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

- b. Adanya unsur perintah yaitu berupa manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.
- c. Adanya upah yaitu upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama seseorang bekerja pada perusahaan adalah untuk memperoleh upah.

Setiap perusahaan, dalam menjalankan aktifitasnya pasti membutuhkan karyawan yang sesuai dengan keahlian di bidang usaha yang dijalankan di perusahaan tersebut dan itu semua didasarkan pada hubungan tertentu, yakni hubungan kerja. Dalam hubungan tersebut, perusahaan berkedudukan sebagai pemberi kerja/majikan dan karyawan berkedudukan sebagai penerima pekerjaan/pekerja/buruh. Pada dasarnya kontrak kerja adalah dokumen atau perjanjian tertulis antara perusahaan dengan karyawan. Dalam kontrak kerja, tertulis hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dokumen resmi ini dianggap

sebagai bukti ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyangkut perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Lebih dari itu, yang paling penting, kontrak kerja juga memperlihatkan kewajiban yang harus anda berikan kepada perusahaan.

Adapun untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pihak adalah sebagaimana diatur pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni :⁵¹

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya dimaksudkan bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak yang bekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang

⁵¹*Ibid.*, halaman 57-58

dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang dijanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Objek perjanjian harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang, undang ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Perjanjian kerja secara umum harus memenuhi syarat dasarnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam KUHPer. Sebagaimana kita ketahui, bahwa perjanjian dapat menimbulkan prestasi dan kontra prestasi bagi para pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut. Dengan kata lain, bahwa perjanjian memberikan konsekuensi hukum bahwa perbuatan perjanjian selalu dilakukan oleh 2 (dua) pihak, dimana pihak yang satu mempunyai kewajiban untuk memenuhi prestasi di satu pihak, sedangkan pihak yang lainnya mempunyai hak atas prestasi tersebut. Pihak-pihak yang ada dalam suatu perjanjian disebut sebagai subjek perjanjian.

Agar suatu persetujuan/perjanjian dianggap sah harus dipenuhi 4 (empat) syarat yaitu :⁵²

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- c. Mengenai suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut di atas, dapat dibagi dalam 2 (dua) kelompok, yaitu:⁵³

- a. Syarat subjektif adalah suatu syarat yang menyangkut pada subjek perjanjian. Apabila syarat yang menyangkut pada subjek ini tidak dipenuhi, maka salah satu pihak dapat meminta supaya perjanjian tersebut dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan tersebut adalah pihak yang tidak cakap ataupun tidak sepakat. Syarat subjektif terdiri dari sepakat dan kecakapan. Sepakat adalah mereka yang mengikatkan dirinya. Maksud dari kata sepakat adalah tercapainya persetujuan atau persesuaian kehendak antara para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuat. Kata sepakat itu dinamakan juga perijinan, artinya bahwa kedua belah pihak yang mengadakan suatu perjanjian harus bersepakat. Sedangkan, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Pasal 1329 BW menerangkan bahwa: “Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh Undang-undang tidak dinyatakan tidak

⁵²*Ibid.*, halaman 17.

⁵³Broto Suwiryo, *Op. Cit.*, halaman 57-59.

cakap”. Berkaitan dengan hal tersebut, Pasal 1330 BW merumuskan tentang orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian, yaitu: Orang-orang yang belum dewasa, Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan serta Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-undang dan semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu. Tetapi hak ini sudah dihapuskan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 1963 tanggal 4 Agustus 1963, yang ditujukan kepada ketua pengadilan negeri dan pengadilan tinggi di seluruh Indonesia. Dalam Surat Edaran tersebut Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pasal 108 dan Pasal 110 BW tentang wewenang seorang istri untuk melakukan suatu perbuatan hukum dan untuk menghadap di depan pengadilan tanpa ijin atau bantuan dari suaminya sudah tidak berlaku lagi.

- b. Syarat objektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, yang meliputi suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Apabila syarat ini tidak terpenuhi, maka dianggap tidak pernah lahir suatu perjanjian dan tidak pernah ada perikatan. Dengan demikian tidak ada kekuatan hukum bagi para pihak untuk saling menuntut kepada hakim.

Berdasarkan pada hal ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum perjanjian kerja diatur dengan berdasar pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan secara khusus diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kekhususan yang dimiliki oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan dampak bahwa setiap perjanjian

kerja yang disepakati oleh pengusaha/perusahaan dengan pekerja harus dibuat berdasarkan undang-undang tersebut. Hal ini terjadi disebabkan adanya asas dalam ilmu hukum yakni asas *lex specialis derogate legi generalis*. Asas ini merupakan asas hukum khusus mengesampingkan asas hukum umum. Dengan demikian, Undang-Undang tenaga kerja yang dalam hal ini adalah asas hukum khusus, dapat mengesampingkan KUHPer yang berkedudukan sebagai hukum umum.⁵⁴

Suatu persetujuan dapat diadakan dengan cuma-cuma atau dengan memberatkan. Persetujuan cuma-cuma adalah perjanjian yang dilakukan satu pihak dan akan memberikan suatu keuntungan bagi pihak lain dengan tidak menerima imbalan. Sedangkan persetujuan dengan memberatkan adalah perjanjian yang mewajibkan para pihak untuk memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu. Perjanjian tidak terlaksana atau mempunyai kekuatan mengikat apabila timbul dari kekhilafan atau diperoleh karena paksaan atau penipuan Pasal 1321 KUHPer.⁵⁵

Setiap perusahaan, dalam menjalankan aktifitasnya pasti membutuhkan karyawan yang sesuai dengan keahlian di bidang usaha yang dijalankan di perusahaan tersebut dan itu semua didasarkan pada hubungan tertentu, yakni hubungan kerja. Dalam hubungan tersebut, perusahaan berkedudukan sebagai pemberi kerja/majikan dan karyawan berkedudukan sebagai penerima pekerjaan/pekerja/buruh. Pada dasarnya kontrak kerja adalah dokumen atau

⁵⁴Jimmy Joses Sembiring. *Op. Cit.*, halaman 167.

⁵⁵Nano Sunaryo dan Arif Budiman. 2010. *Pintar Membuat Surat Perjanjian dan Kontrak Kerja*. Jakarta Selatan: Flashbooks. Halaman 8.

perjanjian tertulis antara perusahaan dengan karyawan. Dalam kontrak kerja, tertulis hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dokumen resmi ini dianggap sebagai bukti ikatan antara karyawan dengan perusahaan, yang menyangkut perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Lebih dari itu, yang paling penting, kontrak kerja juga memperlihatkan kewajiban yang harus anda berikan kepada perusahaan.

Bentuk kontrak kerja sangat beragam, tergantung dari perusahaan masing-masing. “Selain kontrak kerja, ada juga yang disebut *confirmation letter*”, jelas Imaniati Sasono, S. Psi. *Confirmation letter* atau surat pengantar mempunyai kedudukan yang sama dengan kontrak kerja.⁵⁶ Meskipun terlihat singkat, pada umumnya pembaca haruslah memastikan hak dan kewajibannya secara terperinci karena umumnya dalam *confirmation letter* tidak disebutkan mengenai *job description*. “Bentuk kontrak kerja berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lain”, Jelas Imaniati Sasono S. Psi. Tetapi, meskipun demikian, ada beberapa hal pokok yang ada di dalamnya mengandung sebagai berikut:⁵⁷

- a. Pengangkatan. Sudah jelas, dalam kontrak kerja harus tertulis jabatan dan sebutan yang akan diduduki.
- b. Imbalan dan jasa atau istilah yang pada umumnya disebut dengan gaji. Ini merupakan hal pokok yang ditunjukkan dengan bilangan gaji yang diterima tertulis dengan jelas.
- c. Jadwal kerja. Dalam kontrak kerja akan tertulis jadwal kerja yang harus dipatuhi. Jam kerja resmi, termasuk jam lembur atau shift malam jika ada.

⁵⁶ *Ibid.*, Halaman 12.

⁵⁷ *Ibid.*, Halaman 13-14.

- d. Tata tertib dan disiplin. Ini termasuk bagian yang amat penting. Perusahaan perlu menuliskan ini agar para karyawan tidak masuk dan pulang kantor seenaknya. Pada beberapa perusahaan tertentu, tata tertib dan disiplin ini menyangkut informational proprietary yang harus dijaga.
- e. Pemutusan hubungan kerja. Pasal ini membahas kondisi yang bisa menyebabkan seorang karyawan dipecat.

2. Bentuk Perjanjian Kerja antara Perawat Perempuan dengan Rumah Sakit Permata Bunda

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa dalam suatu perjanjian senantiasa ada pihak-pihak yang telah bersepakat dalam suatu perjanjian. Mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka terdapat pihak-pihak yang terlibat yakni pemberi kerja dan pekerja yang memiliki hubungan kerja yang dalam hal ini diatur ketentuannya dalam sebuah perjanjian tertulis (Perjanjian Kerja Bersama).

Berdasarkan ketentuan yang dibuat oleh pihak Rumah Sakit Umum Permata Bunda, para pekerja yang akan dipekerjakan secara menetap atau terus menerus harus menandatangani sebuah kontrak perjanjian kerja. Isi yang dimuat dalam kontrak atau perjanjian kerja terdiri dari 10 Pasal yang terbagi dalam bagian pendahuluan, isi, dan penutup. Bagian isi yang terdapat di dalam perjanjian kerja bersama antara calon pekerja dengan pihak RSUD Permata Bunda terdiri dari beberapa Pasal yang secara garis besar memuat beberapa hal, yaitu:⁵⁸

⁵⁸Hasil wawancara dengan Pihak Personalia RSUD Permata Bunda

a. Masa Percobaan 1 tahun

Pihak perusahaan menerima karyawan yang berstatus kontrak di bagian tertentu untuk dilihat kembali kinerjanya selama setahun, setelah setahun masa percobaan maka akan dilakukan evaluasi lebih lanjut yang apabila sudah lulus dari segi kelayakan, maka hubungan kerja dapat diperpanjang selama ada kata kesepakatan.

b. Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (Perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja adalah bekerja pada pengusaha untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Dalam hal ini, Perawat dan pekerja di RSUD Permata Bunda lainnya berhak atas imbalan/upah dengan nominal yang sebagaimana sudah diatur dalam kontrak kerja. Pekerja yang melakukan kerja dengan waktu tambahan atau lembur mendapatkan upah lembur dan pendapatan lain yang disesuaikan dengan keputusan Manajemen RS. Permata Bunda.

c. Hak cuti tahunan

Perawat yang dipekerjakan berhak atas cuti tahunan sebagaimana tercantum dalam isi perjanjian, yakni selama 12 (dua belas) hari kerja dengan ketentuan pihak kedua telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus namun, sangat disayangkan dalam perjanjian kerja tidak memuat mengenai cuti menstruasi dan cuti hamil.

d. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan merupakan hal penting bagi setiap pekerja dan perusahaan. Bagi pekerja, dengan adanya jaminan tersebut, pekerja merasa terlindungi. Demikian halnya dengan perusahaan. Dengan adanya jaminan tersebut, perusahaan tentunya tidak merasa terbebani secara moral dan financial jika terjadi kecelakaan kerja. Pekerja atau pihak kedua yang masih dalam masa ikatan/hubungan kerja mendapatkan bantuan pengobatan dari perusahaan bilamana mengalami sakit dan didaftarkan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

e. Pemutusan hubungan kerja

Pekerja dapat berhenti dengan mengundurkan diri sebelum masa kontrak kerja berakhir (selama setahun masa percobaan), dan dengan itu pihak perusahaan berwenang untuk tidak member ganti rugi dalam bentuk apapun dan tidak mengeluarkan referensi dan SK Berhenti. Perusahaan juga berwenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, apabila pekerja tidak melaksanakan tugas yang diberikan atau melanggar perjanjian kerja bersama dan telah diberi peringatan I, II, III.

f. Kewajiban pekerja

Pekerja, khususnya perawat di Rumah Sakit Umum Permata Bunda harus melaksanakan tugas dan harus tunduk pada Peraturan perusahaan, Perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dapat didefinisikan sebagai peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Selain itu, pekerja harus tunduk

terhadap aturan yang dibuat oleh kepala bagian dimana pihak kedua bertugas, Tugas pokok dan tanggung jawab yang ditentukan.

g. Perselisihan dalam hubungan kerja

Pekerjaan yang diemban, terkadang tidak dapat dipastikan berjalan dengan baik. Baik dari pihak perusahaan maupun pekerja kemungkinan ada timbul perselisihan. Perselisihan yang ada sebagai akibat dari surat perjanjian kerja tidak mengacu kepada UU No. 13 Tahun 2003, tetapi mengacu kepada perjanjian kerja bersama dengan adanya mediasi lebih lanjut antara pihak perusahaan dan pekerja.

h. Penahanan dokumen selama masa kerja

Selama perjanjian kerja bersama (kontrak) ini berlaku, ijazah asli diserahkan ke pihak I (pertama) dan setelah masa kerja bersama (kontrak) berakhir akan dikembalikan kepada pihak II (kedua).

Dalam surat perjanjian kerja bersama antara pihak RSUD Permata Bunda dengan karyawan sendiri tidak memuat lebih mendalam mengenai hak-hak dari para pekerja terkecuali mengenai imbalan atau gaji dan jaminan kesehatan. Sehingga secara teknis, para perawat perempuan yang dipekerjakan umumnya hanya menjadikan kontrak atau surat perjanjian kerja bersama sebagai dasar hubungan kerja yang dimana ketentuan lebih lanjutnya mengenai teknis hubungan kerja diatur lebih lanjut antara perawat dengan kepala bagian. Perjanjian kerja secara tertulis sendiri baru diterapkan sekitar di atas tahun 2010, dimana menurut wawancara ke beberapa perawat yang senior mengakui bahwa mereka bekerja tanpa adanya kontrak tertulis. Untuk perawat junior, mereka harus

menandatangani surat perjanjian yang akan mengikat mereka sebagai pekerja selama 1 tahun untuk dievaluasi kinerjanya dan setelah itu akan dibuat kesepakatan baru mengenai lanjutnya kontrak atau tidak.

Hubungan kerja jelas merupakan sebuah bentuk hubungan hukum yang tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan dan kesepakatan kerjasama (KKB) yang ada. Dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*”. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam perjanjian kerja menjadi dasar lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja harus dituangkan dalam KKB dan perjanjian kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan RSUD Permata Bunda terdiri dari para medis sebanyak 220 orang dan non medis sebanyak 210 orang. Dengan perbandingan jumlah perawat sebanyak 196 orang yang dibagi jumlahnya menurut kebutuhan dalam ruangan atau tempat tidur yang tersusun dalam 15 ruangan yang di masing-masingnya memiliki kepala bagian.

Berdasarkan data di atas diperoleh juga, bahwa para perawat yang dipekerjakan di setiap *stase* atau ruangan adalah perawat perempuan terkecuali

untuk stase kamar bedah. Mereka dipekerjakan dengan dibagi menjadi 3 (tiga) bagian shift yaitu pagi hari mulai dari pukul 07.00-14.00 Wib, siang hari mulai dari pukul 14.00-21.00 Wib, dan malam hari mulai pada pukul 21.00-07.00 Wib. Berkaitan dengan ketentuan mengenai jam kerja sendiri memang tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja bersama, namun secara teknis diatur di dalam *management* rumah sakit dan lebih lanjut dikoordinir dengan bantuan dari pihak kepala ruangan dan bagian personalia.⁵⁹

Menurut Peraturan mengenai Ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 sampai pada Pasal 85 yang mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yang dimana memuat batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja berhak atas upah lembur. Pekerja perawat di RSUD. Permata Bunda bekerja selama 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 5 (lima) hari dalam seminggu, sehingga total kerja dalam seminggu adalah 35 (tiga puluh lima) jam.

Perawat dipekerjakan sesuai dengan *shift* yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang dapat berubah hari kerja, jam kerja, istirahat dan penempatan kerjanya sesuai dengan wewenang perusahaan sebatas dibenarkan oleh peraturan Perundang-Undangan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan yang Dipekerjakan pada Malam Hari di Rumah Sakit Umum Permata Bunda

⁵⁹ Hasil wawancara dengan pihak personalia RSUD Permata Bunda

Sesuai dengan pembahasan, bahwasanya kita mengetahui perempuan memiliki kesamaan hak yang sama halnya dengan laki-laki untuk bekerja tanpa adanya diskriminasi di pasar kerja. Meskipun ada stereotip perempuan yang dikenal luas yaitu bahwa “pekerjaan” perempuan adalah “*domestic jobs*” (mengurus rumah tangga, memasak/mencuci, merawat anak, berkebun dan lain-lain kegiatan yang dilaksanakan di sekitar rumah), sedangkan pekerjaan di luar rumah untuk mencari nafkah dianggap sebagai dunia kaum laki-laki, tetapi dalam kenyataan banyak dijumpai tenaga kerja perempuan yang keluar dari pekerjaan “*domestic*”nya. Stereotip semacam itu bukan bersifat kodrati, tetapi cenderung dipertahankan melalui proses sosialisasi dalam kelompok masyarakat yang menghargai nilai-nilai budaya patriarki.

Salah satu program pengembangan sumberdaya manusia berkenaan dengan bidang ketenagakerjaan menyebutkan adanya kegiatan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan ekonomi, termasuk pengawasan dan perlindungan tenaga kerja perempuan. Peningkatan partisipasi tenaga kerja perempuan dalam proses pembangunan, dipengaruhi oleh sumber keluarga yang kemudian dengan segala keterbatasan (*constrain*) masuk ke pasar kerja untuk memperoleh pekerjaan. Bentuk perlindungan tenaga kerja sebenarnya sudah ada sejak 1948, yang dimana terdapat dalam Deklarasi Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang kemudian diperkokoh secara internasional lewat sebuah konvensi dan instrument HAM internasional lainnya, yang salah satunya merupakan *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination*

Against Women (Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan). Secara umum isu-isu pokok tenaga kerja perempuan adalah sebagai berikut:⁶⁰

- a. Persamaan Imbalan Kerja (*Equal Remuneration*)
- b. Diskriminasi
- c. Pekerja dengan tanggung jawab keluarga
- d. Jaminan sosial
- e. Perlindungan kehamilan
- f. Bekerja malam hari
- g. Pemutusan hubungan kerja
- h. Persamaan hak dalam pengembangan sumberdaya manusia
- i. Keselamatan dan kesehatan kerja

Tenaga kerja di sektor tertentu seperti perkebunan dan kesehatan (perawat). Berkaitan dengan berbagai masalah di atas, pemerintah berupaya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan dengan Undang-Undang dan berbagai instrument pelaksanaannya. Di Indonesia, regulasi-regulasi yang mengatur mengenai pekerja perempuan kini terdapat pada beberapa perundangan-undangan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, dan UU. No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan yang Dipekerjakan pada Malam Hari menurut Peraturan Perundang-Undangan

⁶⁰ Sullyowati Irianto. *Op. Cit*, halaman 448-449

Pekerja perempuan merupakan isu yang sering menjadi topik bahasan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, bahkan sering kali pekerja perempuan dituding tidak dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan atau dikatakan membebani perusahaan. Perbedaan yang ada, terlebih dari sudut sosiologi menjadikan kedudukan perempuan tidak sama dengan kedudukan laki-laki. Dalam hal ini hukum diharapkan hadir untuk melindungi para pekerja, khususnya pekerja perempuan. Di Indonesia, regulasi-regulasi yang mengatur mengenai pekerja perempuan kini terdapat pada beberapa perundang-undangan, salah satunya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberlakuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dipaksa untuk mematuhi aturan-aturan yang terdapat pada Undang-Undang Tersebut. Salah satunya, mengenai pekerja perempuan sebagaimana diatur pada Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai batasan umur untuk pekerja perempuan, jam kerja bagi pekerja perempuan yang hamil, pemenuhan kewajiban jika pekerja perempuan bekerja pada malam hari, dan transportasi bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Adapun hak pekerja perempuan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua), yakni hak pekerja perempuan yang belum hamil dan hak pekerja perempuan yang hamil.⁶¹ Untuk hak pekerja perempuan yang belum hamil, hak yang dimilikinya adalah cuti haid sebagaimana diatur pada Pasal 8 UU No. 13 Tahun 2003 tentang

⁶¹Jimmy Joses Sembiring. *Op. Cit.*, halaman 43.

Ketenagakerjaan, sedangkan hak bagi perempuan hamil adalah cuti selama 1,5 bulan baik sebelum maupun setelah melahirkan. Pekerja perempuan yang hamil namun mengalami keguguran juga berhak untuk memperoleh istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Hak pekerja/buruh perempuan untuk menyusui juga harus diberikan jika hal tersebut terpaksa dilakukan selama waktu kerja.

Mengenai pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari, Negara lewat adanya pelaksanaan Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.224/MEN/2003 memerintahkan kepada perusahaan untuk memberikan perlindungan demi kenyamanan dan keamanan pekerja perempuan. Dalam Pasal 2 Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003 menyatakan :

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

Dan diperjelas kembali dalam pasal-pasal selanjutnya, seperti Pasal 3 bahwa makanan dan minuman yang bergizi harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja dan makanan

maupun minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang. Dalam Pasal 4 disebutkan bahwa penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat *hygiene* dan sanitasi, penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Pengusaha juga diwajibkan dalam menjaga keamanan dan kesusilaan dengan 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. Mengenai transportasi antar jemput, dalam Pasal 6 disebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya dan penjemputan dilakukan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Pelaksanaan pemberian makanan dan minuman bergizi, penjagaan kesusilaan dan keamanan selama bekerja serta penyediaan angkutan antar jemput dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja.

Pekerja perempuan yang bekerja sebagai perawat, menurut beberapa studi menunjukkan bahwa adanya stress kerja yang dialami oleh para perawat yang bekerja di rumah sakit. Berry dan Lily di tahun 1968 mengutip hasil penelitian Wolfgang terhadap perawat, dokter, dan ahli farmasi yang menemukan bahwa pekerjaan perawat memiliki tingkat stress paling tinggi. Hasil studi di Cushway

pada tahun 1996 melaporkan bahwa adanya kecenderungan perawat professional mengalami stress kronis dan kelelahan.⁶²

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilmi pada tahun 2005 di RSUD Ulin Banjarmasin menunjukkan bahwa tingkat stress kerja perawa dengan kategori tinggi sebesar 15%. Penelitian lain dari Sihombing pada tahun 2005 di RSUD Dr. Pringadi Medan menemukan bahwa 50% perawat pelaksana yang bekerja pada shift panjang mengalami stress fisik dan psikologis. Maka dari itu perawat perempuan yang bekerja terutama pada malam hari haruslah menjadi sorotan yang patut untuk dilindungi lewat adanya penerapan regulasi.

2. Perlindungan Hukum terhadap Perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di Rumah Sakit Umum Permata Bunda

Dari keseluruhan bentuk bahaya, terdapat beberapa hal yang mungkin saja terjadi di lingkungan kerja di RSUD Permata Bunda, maka dari itu pihak perusahaan harus mengantisipasi dengan menerapkan aturan dan regulasi guna mewujudkan perlindungan terhadap pekerja perempuan. Sesuai dengan amanah dari Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 dan Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep.224/Men/2003, dalam pelaksanaannya di Rumah Sakit Umum Permata Bunda terdata bahwa belum secara keseluruhan dijalankan oleh pihak perusahaan tersebut. Berdasarkan keterangan atau hasil wawancara terhadap pihak personalia, yaitu Bapak A. Rahman Rambe menyatakan bahwasanya dari pihak perusahaan sendiri telah melaksanakan beberapa hal, yaitu dengan

⁶²Soep.2012. Stres Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Organisasi di Rumah Sakit. Medan: Jurnal Keperawatan Indonesia, Volume 15, No.1

mempekerjakan staff pengaman atau security dan ruang kamar mandi yang layak dengan memadai terpisah antara pekerja buruh laki-laki dengan wanita, dan memberikan snack sebagai makan malam pada para pekerja.⁶³

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa perusahaan Rumah Sakit Umum Permata Bunda menyediakan alat transportasi untuk antar jemput tetapi hanya diperuntukkan untuk perawat OKA atau kamar bedah yang terdiri dari perawat laki-laki. perusahaan tidak menyediakan alat transportasi untuk menjemput dan mengantarkan para pekerjanya, walaupun dari perjanjian secara teknis diluar dari ruang lingkup waktu yang diatur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi.⁶⁴ Sehingga, apabila ada pekerja yang didalam waktu yang diatur sesuai keputusan tersebut ingin pulang atau pergi harus secara mandiri dan bukan menjadi tanggung jawab dari perusahaan. Selain itu untuk makan malam yang disediakan diatur menunya oleh kepala bagian dapur dan menu yang diberikan kepada pekerja, khususnya perawat pada malam hari dinilai kurang mencapai standar yang ditentukan oleh keputusan KEP.224/Men/2003. Perusahaan hanya menyediakan snack atau makanan ringan, menunya adalah telur dan segelas susu atau teh yang berkisar $\pm 102,3$ kkal. Sajian makanan dan minuman sendiri masih kurang dari standar yang diharuskan, yakni 1400 kalori. Sehingga dari pemaparan di atas, terdapat dua hal yang tidak berkesinambungan dengan amanah KEP.224/Men/2003, yakni tidak adanya transportasi antar jemput bagi pekerja perempuan dan makanan yang sehat dan bergizi yang dinilai tidak memadai.

⁶³ Hasil wawancara dengan Pihak personalia RSUD Permata Bunda

⁶⁴ Ibid.,

Sesuai dengan jenis penelitian yang mengutamakan prosedur penelitian guna menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati, penulis menindaklanjuti penelitian dengan mengambil sampel dari keseluruhan jumlah populasi atau kesemua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Sampel adalah wakil atau sebagian dari yang mewakili populasi atau subjek penelitian. Menurut Gay pada tahun 1976, ukuran minimum sampel yang dapat diterima sebaiknya didasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan, yaitu sebagai berikut:⁶⁵

- a. Desain deskriptif, minimal dapat diambil sejumlah 10 persen, untuk populasi yang relatif kecil minimal 20 persen
- b. Desain deskriptif-korelasional, minimal 30 subyek (sampel)
- c. Metode *ex-post facto*, minimal 15 subyek
- d. Metode *experimental* minimal 15 subyek

Dikarenakan populasi yang ada dipandang relatif homogen, maka dari itu penulis hanya mengambil sampel sebanyak 20 subyek atau 20 perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari untuk dimintai keterangannya lewat data wawancara.

Berdasarkan hasil data wawancara dengan pihak perawat perempuan, 100% dari keseluruhan jumlah subyek mengatakan bahwasanya mereka tidak mendapatkan makanan dan minuman yang memiliki nilai 1400 kalori atau dinilai setara dengan extra feeding dengan menu makanan 4 sehat 5 sempurna. 100% dari mereka tidak mendapatkan persediaan transportasi, sehingga mereka pergi ke

⁶⁵Mukhtar, *Op. Cit.*, halaman 78.

tempat kerja dan pulang ke rumah secara mandiri. 100% dari jumlah subyek mengatakan bahwasanya mereka mendapatkan penjagaan dan dapat bekerja dengan aman dengan bantuan dari adanya security atau penjaga malam dan keseluruhan dari subyek mengatakan bahwasanya mereka disediakan kamar mandi yang terpisah antara pihak laki-laki dengan perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya perusahaan Rumah Sakit Umum Permata Bunda masih belum maksimal dalam menjalankan perlindungan terhadap para pekerja perempuan (perawat) yang bekerja pada malam hari, terutama dalam menyediakan makan malam (*extra feeding*) yang bergizi dan penuh nutrisi serta tidak menyediakan alat transportasi apabila terjadi hal-hal yang memang tingkat probabilitasnya tidak dapat diketahui secara pasti yang mengharuskan pekerjaanya untuk pulang disaat pertengahan jam kerja malam.⁶⁶

Bentuk perlindungan lainnya adalah dengan mengikutsertakan para pekerja baik dalam masa percobaan 1 (satu) tahun dan apabila diperpanjang setelah adanya kesepakatan para pihak dengan jaminan kesehatan dari BPJS.

C. Kendala Dan Upaya RSUD Permata Bunda Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari

Sewaktu para perawat menjalani praktik sehari-hari mereka, adakalanya terdapat faktor-faktor di tempat kerja yang menyulitkan perawat untuk melakukan pekerjaan mereka atau keadaan yang mengancam keamanan dan penghormatan sebagai profesional. Ada beberapa alat yang bisa memudahkan diskusi seputar masalah-masalah tersebut.

⁶⁶ Ibid.,

Dari beberapa bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh RSUD Permata Bunda terhadap pekerja perempuan atau perawat yang dipekerjakan pada malam hari masih belum memenuhi kualifikasi sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/Men/2003 dikarenakan adanya kendala yang menjadi alasan mengapa penerapannya belum maksimal.

1. Kendala RSUD Permata Bunda dalam memberikan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari.

Menurut hasil wawancara langsung dengan pihak HRD atau personalia, Bapak A.Rahman sendiri sebenarnya sudah mengetahui bahwa adanya keputusan tersebut, dan menilai bahwa sejauh ini kebijakan yang dibuat oleh pihak RSUD Permata Bunda sudah memberikan perlindungan yang baik terhadap para perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari. Padahal, sebenarnya masih ada beberapa hal yang menjadi sorotan serius yaitu penyediaan alat transportasi yang mungkin saja dapat digunakan sewaktu-waktu ada perawat perempuan yang ingin pulang karena alasan tertentu disaat pertengahan jam kerja shift malam. Penulis juga menilai RSUD Permata Bunda melalaikan tanggung jawab untuk mengerahkan makanan *extra feeding* serta minuman yang bergizi untuk makan malam para perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari. Sehingga, dapat disimpulkan bahwasanya pihak Rumah Sakit Permata Bunda dinilai hanya menekankan pada kepraktisan dalam fasilitas penyediaan makanan dan minuman bergizi kepada para pekerjanya khususnya untuk perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari.

Kendala dari pihak Perawat, perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Bunda sebagian besar masih belum memahami bentuk perlindungan hukum yang dapat mereka peroleh. Selain itu para perawat juga cenderung mematuhi segala peraturan maupun fasilitas yang disediakan Rumah Sakit dan tidak ada yang mengajukan keluhan mengenai hal tersebut. Dari kendala yang ada, sepatutnya perusahaan harus memperbaiki manajemen dan perlindungan terhadap sumberdaya yang bekerja di perusahaannya karena itu akan berhubungan dan berdampak langsung terhadap kinerja pekerjanya. Dalam upaya memelihara kesehatan tenaga kerja, perusahaan seyogyanya memperhatikan kecukupan gizi pegawainya setiap hari. Selain karena amanah dari peraturan, kecukupan gizi tenaga kerja amat berperan dalam upaya efisiensi dan peningkatan produktivitas.

Gizi kerja adalah gizi yang diterapkan pada masyarakat pekerja untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan jenis dan tempat kerja, dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang setinggi-tingginya. Cukup sering ditemui tenaga kerja yang menderita anemia. Diperkirakan 30-40% pekerja di Indonesia mengalami anemia dan paling banyak menderita anemia defisiensi besi. Agar tenaga kerja bisa produktif, manajemen perusahaan sebaiknya memeriksa Hb tenaganya, apabila ada yang menderita anemia maka harus diberikan terapi. Oleh karena produktivitas per jam akan lebih besar bila ada kalori tambahan, maka dianjurkan agar manajemen perusahaan memberikan makanan tambahan pada saat istirahat setelah 4-5 jam bekerja.⁶⁷

⁶⁷ Darmanto Djodibrot, *Op. Cit.*, halaman 57.

Berdasarkan analisis di atas, maka secara umum yang menjadi faktor-faktor penghambat maksimalnya kesejahteraan pekerja dan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja perawat wanita di Rumah Sakit Permata Bunda antara lain sebagai berikut.:

a. Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari Rumah Sakit Permata Bunda antara lain seperti kurangnya kesadaran pihak Rumah Sakit Permata Bunda dalam pemberian hak tenaga kerja wanita. Mengenai kesadaran RSU Permata Bunda mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh perawat perempuan yang bekerja pada rumah sakit tersebut, mereka menganggap bahwa perlindungan yang mereka berikan sejauh ini sudah cukup baik dengan kebutuhan perawatnya dan walaupun mereka mengetahui aturan tersebut namun hal ini dianggap bukanlah sesuatu yang memberatkan bagi para perawat. Dalam hal ini, diperlukan kesadaran lebih mendalam bahwa apa yang menjadi hak daripada pekerja harus benar diterapkan secara menyeluruh demi melindungi asset perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Dapat diambil kesimpulan dari permasalahan kesejahteraan bagi para pekerja bahwa mereka mengalami kurang sejahtera dikarenakan upah yang masih minim. Berdasarkan data angket dan wawancara singkat adalah mengenai upah. Banyak pekerja yang masih secara terang-terangan mengatakan bahwa salah satu alasan besar mengapa masih kurang sejahtera adalah upah yang belum maksimal. Untuk nominal upah, peneliti tidak dapat mendapatkan dana seputar tarif upah kerja baik

per jam, bulanan, lembur dan sebagainya karena dianggap rahasia perusahaan. Selain itu, kendala yang ada bersumber pada kurang kesadaran dan pengetahuan dari pada pekerja mengenai hak-hak yang mereka punya untuk dituntut kepada perusahaan.

- b. Faktor Eksternal yaitu Faktor eksternal merupakan faktor penghambat yang berasal dari luar. Dalam hal ini yakni pemerintah dalam mensosialisasikan aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/Men/2003. Adapun yang menjadi hambatan yaitu kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Disamping itu, melalui pengawasan Pasal 178 ayat 1 UUK menyatakan "*Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota*". Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni pihak - pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal ini yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kurang melaksanakan pengawasan.

Wujud penegasan sanksi yang lemah juga menjadi faktor eksternal mengapa masih terdapat kendala dalam perlindungan hukum terhadap perawat di RSUD Permata Bunda. Pekerja pada malam hari, khususnya perempuan dilindungi hak-haknya dengan adanya Peraturan Perundang-Undangan yang terdiri dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan lebih lanjut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.224/Men/2003. Dalam Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwasanya pelanggaran terhadap aturan yang salah satunya mengenai kewajiban perusahaan untuk memberikan makanan sehat dan bergizi, menyediakan transportasi antar jemput, menjaga kesusilaan dan keamanan dari pukul 23.00 sampai dengan 07.00 sesuai dengan Pasal 76, maka dapat dijatuhi dengan sanksi pidana kurungan paling singkat selama 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 (Sepuluh Juta Rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000 (Seratus Juta Rupiah). Seharusnya dalam hal ini pemerintah lebih memantau bagaimana perusahaan yang ada dalam mempekerjakan pekerja khususnya untuk shift malam.

Berdasarkan hal yang sudah dipaparkan di atas, maka seharusnya dalam menyajikan makanan kepada tenaga kerja manajemen harus selalu berpegang pada prinsip memanusiakan pegawainya. Apabila makanan yang disajikan berupa nasi bungkus atau lunch box harus dalam kemasan yang baik. Begitu juga minuman harus bisa diminum dengan mudah dan tidak menyulitkan orang yang minum dengan menu yang sehat dan bergizi yang sekurang-kurangnya harus memenuhi 1.400 kalori. Dengan perkataan lain, semua dikemas, ditempatkan, dan

disajikan dengan menu sehat secara estetis. Dan selain itu perusahaan lebih memperhatikan baik dari segi transportasi, upah, dan bentuk perlindungan terhadap pekerja lainnya.

2. Upaya RSUD Permata Bunda dalam memberikan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak A.Rahman selaku pihak HRD atau personalia dan juga beberapa staff keperawatan, setelah ditanyakan mengenai upaya dari pihak Rumah Sakit Umum Permata Bunda untuk memberikan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan, Pihak perusahaan akan lebih memperbaiki dari sisi manajemen baik dari manajemen secara operasional. Perusahaan akan memaksimalkan usahanya dalam menerapkan Peraturan Perundang-Undangan demi meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari, sehingga perusahaan dapat mengetahui langkah selanjutnya untuk membuat kebijakan guna meningkatkan kesejahteraan pekerjanya.⁶⁸

⁶⁸ Hasil wawancara dengan pihak personalia RSUD Permata Bunda

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja antara perawat perempuan dengan Rumah Sakit Permata Bunda tidak jauh berbeda dengan perjanjian kerja pada umumnya yang mana terdiri atas 10 (sepuluh) Pasal yang meliputi bagian pendahuluan, isi serta penutup. Kesepuluh isi pasal perjanjian kerja antara perawat perempuan dengan rumah sakit permata bunda terdiri atas: status pekerja, jangka waktu kontrak kerja, cuti, jaminan kesehatan, sanksi atas pelanggaran serta penyelesaian perselisihan. Selain itu, jumlah para perawat yang dipekerjakan di rumah sakit permata bunda per setiap *stase* atau ruangan adalah perawat perempuan. Mereka dipekerjakan dengan dibagi menjadi 3 (tiga) bagian shift yaitu pagi hari mulai dari pukul 07.00-14.00 Wib, siang hari mulai dari pukul 14.00-21.00 Wib, dan malam hari mulai pada pukul 21.00-07.00 Wib. Dalam seminggu, terdapat 35 jam dengan 5 hari kerja dan dua hari libur.
2. Perlindungan hukum terhadap perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di Rumah Sakit Umum Permata Bunda bahwa belum secara keseluruhan dijalankan oleh pihak rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lebih lanjut ditemukan bahwasanya dari pihak perusahaan sendiri hanya melaksanakan beberapa hal, yaitu dengan mempekerjakan staff pengaman atau *security* dan ruang kamar mandi yang layak dengan memadai terpisah antara pekerja buruh laki-laki dengan wanita. Namun, tidak menyediakan alat transportasi untuk menjemput dan mengantarkan para

pekerjanya, walaupun dari perjanjian secara teknis diluar dari ruang lingkup waktu yang diatur dalam keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Selain itu pihak rumah sakit beralasan karena perawat dan pekerja lainnya lebih memilih untuk pergi berangkat dan pulang secara mandiri, dalam hal ini seakan perusahaan melalaikan tanggung jawab yang sudah ada. Selain itu, untuk makan malam yang disediakan diatur menunya oleh kepala bagian dapur dan menu yang diberikan kepada pekerja, khususnya perawat pada malam hari dinilai kurang mencapai standar yang ditentukan oleh keputusan KEP.224/Men/2003. Perusahaan hanya menyediakan *snack* atau makanan ringan, menunya adalah telur dan segelas susu atau teh hangat. Sajian makanan dan minuman sendiri masih kurang dari standar yang diharuskan, yakni 1400 kalori.

3. Kendala dan upaya Rumah Sakit Umum Permata Bunda dalam memberikan kesejahteraan dan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari terjadi dikarenakan 2 (dua) faktor penghambat yaitu faktor internal yang meliputi: Kurangnya kesadaran pihak Rumah Sakit Permata Bunda dalam pemberian hak tenaga kerja wanita dan upah yang minim. Selain itu juga dikarenakan para perawat dan pekerja perempuan lainnya kurang mengerti dan mengetahui mengenai hak-hak yang mereka punya. Mereka hanya mengetahui sedikit dari banyak yang sudah diatur, dan mereka bahkan tidak mengetahui bahwa mereka memiliki banyak hak yang seharusnya mereka tuntut kepada perusahaan dikarenakan resiko pekerjaan pada malam hari yang dinilai cukup berat. Faktor eksternal kendala yang ada

meliputi: Kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan karena pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh dan lemahnya wujud ketegasan sanksi yang diberikan di dalam aturan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224/Men/2003.

B. Saran

1. Diharapkan bagi pihak perusahaan dalam hal ini Rumah Sakit Permata Bunda dapat memasukkan point-point penting perlindungan terhadap hak tenaga kerja perawat wanita terkhusus berkaitan dengan *extra feeding* yang telah dicantumkan dalam peraturan menteri yang berlaku agar kedepannya tenaga kerja mendapat asupan gizi yang selayaknya
2. Diharapkan bagi pihak pemerintah maupun Rumah Sakit di seluruh Indonesia mulai memberlakukan dengan sungguh-sungguh terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita dan mulai mensosialisasikan serta menerapkan amanat dari keputusan KEP.224/Men/2003 tersebut.
3. Untuk meminimalisir hambatan pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan disarankan juga perawat wajib mengetahui hak-haknya sebagai pekerja dan juga pihak *management* Rumah Sakit wajib juga mengetahui kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Broto Suwiryo. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Laksbang Pressindo.
- Darmanto Djodibroto. 1999. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jimmy Joses Sembiring. 2016. *Hak & Kewajiban Pekerja*. Jakarta: Visimedia.
- Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mukhtar. 2010. *Bimbingan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah*. Jakarta: GP Press.
- N.S. Ta'adi. 2013. *Hukum Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Ni Ketut Mendri dan Agus Sarwo Prayogi. 2017. *Etika Profesi dan Hukum Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Salim. 2014. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. 2005. *Hukum perjanjian*. Jakarta: Inter-masa.
- Sulistyowati Irianto. 2006. *Perempuan dan Hukum: Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ida HanifahDkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Suhrawardi K. Lubis. 2014. *Etika Profesi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Nano Sunaryo. 2010. *Pintar Membuat Surat Perjanjian dan Kontrak Kerja*. Jogjakarta: Flashbooks.
- Tjandra Yoga. 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI PRESS.
- Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung; Citra Aditya Bakti.

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor
224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan
Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00 WIB

C. Jurnal dan Karya Tulis Ilmiah

Evi Rosmanasari. 2008. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Pt. Indah Karya Nuansa Indonesia (Pt. Inkanindo) Di PT. Pertamina (Persero) Up-Vi Balongan", (Tesis). Program Ilmu Hukum Universitas Diponegoro: Semarang.

R. Nurachman. 2017. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja", (Skripsi). Program Ilmu Hukum Universitas Pasundan: Malang.

Syamsiar S. 2007. "Stress kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit"

Soep. 2012. "Stress Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Organisasi di Rumah Sakit" Medan: Jurnal Keperawatan Indonesia", Volume 15, No. 1.

D. Internet

Tim Editor, "Visi Misi Rumah Sakit Permata Bunda". Melalui www.permatabunda.co.id, diakses pada Sabtu 22 Juni 2018.

Tim Editor, "Sejarah Rumah Sakit Permata Bunda". Melalui www.permatabunda.co.id, diakses pada Sabtu 22 Juni 2018.

Tim Editor, "Pelayanan Rumah Sakit Permata Bunda". Melalui www.permatabunda.co.id, diakses pada Sabtu 22 Juni 2018.

Tim Editor, "Konsultasi Hukum Mengenai Profesi Dokter". Melalui <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl2156/profesi-dokter>, diakses pada Rabu 19 September 2018.

Tim Editor, "Teori Perlindungan Hukum". Melalui <https://serba-makalah.com/teori-perlindungan-hukum/>, diakses pada Rabu 19 September 2018.

Tim Editor, "Teori Perlindungan Hukum". Melalui <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, diakses pada Rabu 19 September 2018.