

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA BERDASARKAN
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR
KEP.224/MEN/2003 TENTANG KEWAJIBAN PENGUSAHA YANG
MEMPERKERJAKAN PEKERJA/ BURUH PEREMPUAN ANTARA PUKUL
23.00 SAMPAI DENGAN 07.00 TERHADAP PERAWAT WANITA PADA RUMAH
SAKIT PERMATA HATI DURI KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H.)



OLEH :

BAYU PRAWIRA

NPM : 161010432

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Penelitian Tentang Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi nomor : Kep.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dan Perawat wanita yang di pekerjakan pada malam hari pada rumah sakit permata hati kota Duri kabupaten Bengkalis ini di latar belakang karena masih adanya Kekurangan dalam perlindungan hukum terhadap hak hak perawat wanita di Rumah Sakit Permata Hati.

Perlindungan hukum tersebut tertera dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor : Kep.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Dari latar belakang, penulis merumuskan tiga masalah pokok pertama adalah bagaimana pengaturan perjanjian kerja antara Rumah sakit dengan perawat wanita pada rumah sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis, Kedua adalah Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor : Kep.224/MEN/2003 terhadap perawat wanita pada rumah sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis, dan Ketiga yaitu Apa kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan Hukum pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor : Kep.224/MEN/2003 terhadap perawat wanita pada rumah sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis.

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan metode penelitian observasi yaitu dengan cara meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara dan kuesioner. Sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif artinya penelitian yang memberikan data detail tentang segala sesuatu fenomena dan fakta yang terjadi di lapangan terkait pelaksanaan perlindungan pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan nomor : Kep.224/MEN/2003.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja wanita di malam hari terhadap hak-hak perawat wanita yang bekerja pada *shift* malam pada rumah sakit Permata Hati Duri masih ada yang belum terpenuhi dan Perawat wanita masih belum mengetahui hak-hak mereka yang tertera di undang-undang padahal sudah di atur khusus tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Wanita, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Research on the Implementation of Worker Legal Protection based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration number: Kep.224 / MEN / 2003 concerning the Obligations of Entrepreneurs Who Hire Female Workers / Laborers between 23.00-07.00 and female nurses who are hired at night at the Permata Hati City Hospital This Bengkalis district thorn is in the background because there are still deficiencies in the legal protection of the rights of female nurses at Permata Hati Hospital.

This legal protection is stated in the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration with number: Kep.224 / MEN / 2003 concerning the Obligations of Entrepreneurs Who Hire Female Workers / Laborers between 23.00-07.00.

From this background, the authors formulate the first three main problems. How to arrange a work agreement between the hospital and female nurses who are employed at night at Permata Hati Duri Hospital, Bengkalis Regency, Second. How is the implementation of legal protection for workers based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration with number: Kep.224 / MEN / 2003 Against female nurses at the Permata Hati Duri Hospital, Bengkalis Regency, and Third, What are the obstacles faced in implementing worker law based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration with number: Kep.224 / MEN / 2003 against a female nurse at the Permata Hati Duri Hospital, Bengkalis Regency.

This type of research used by researchers is to use the observational research method, namely by directly visiting the research location using data collection tools, namely interviews and questionnaires. The nature of this research is descriptive, meaning that the research provides detailed data about all the phenomena and facts that occur in field or research sites related to the implementation of worker protection based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration with number: Kep.224 / MEN / 2003.

Based on the results of research conducted on the implementation of legal protection for female workers at night against the rights of female nurses who work on night shifts at Permata Hati Duri Hospital, there are still some that have not been fulfilled and female nurses still do not know their rights stated in the law -The law even though it has been specifically regulated on Manpower and the Decree of the Minister of Manpower and TransMigration number: KEP.224 / MEN / 2003.

Keywords: Legal Protection, Female Workers, Employment

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja berdasarkan Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi nomor : Kep.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00-07.00 Terhadap Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis”** Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan akademis bagi setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya dalam meraih gelar Sarjana Hukum (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

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 Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L. selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang memberikan kesempatan dan ilmunya di bangku kuliah ini.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang memberikan kesempatan dan ilmunya di bangku kuliah ini.
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmunya serta arahan selama di bangku kuliah ini.
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H, S.Ag, M.I.S selaku Ketua Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penelitian ini.
7. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktu serta bimbingan dan dukungan dalam proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat sebagai bekal bagi penulis untuk dikemudian harinya.
9. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf IT Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah

- memberikan kemudahan dan Pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
10. Kepada Direktur Rumah Sakit Permata hati Duri Dr.Efrianti dan kepala Perawat Bu santi serta Kak Ajeng dan bang hendro yang meluangkan waktu dalam proses pengambilan data di Rumah sakit.
 11. Kepada Bapak Nurzaman dan Ibuk Lismawati dan staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang telah meluangkan waktunya dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
 12. Kepada orang tua dan saudara kandung saya Yudistira Dwiwardana serta Keluarga yang telah mendukung, memberikan motivasi, mendoakan serta membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi hingga akhir.
 13. Kepada teman seperjuang Bonar Tobing, Emanuel Lahagu, Yudi M.K.
 14. Teman teman kuliah kakak dan adik kelas yang memberi informasi mengenai fakultas hukum di lingkungan Universitas Islam Riau.
 15. Kepada Responden dari Rumah sakit Permata hati perawat yang telah memberikan kesediaan waktu untuk turut mendukung bagi penelitian penulis.
 16. Pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Tidak ada yang dapat peneliti berikan untuk membalas jasa-jasa kalian kecuali dengan ucapan terimakasih dan doa.

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.

Pekanbaru, 30 Maret 2021

BAYU PRAWIRA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SK. PENETAPAN PEMBIMBING.....	vii
SK. PENETAPAN DOSEN PENGUJI KOMPREHENSIF.....	viii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xix
DAFTAR TABEL	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka	11
E. Konsep Operasional.....	18
F. Metode Penelitian.....	19

BAB II TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian	24
1. Gambaran Rumah Sakit Permata Hati	24
2. Gambaran Kota Duri	28
B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	29
C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Wanita	37
1. Kerja malam Wanita	39
2. Cuti Haid	41
3. Cuti Hamil, Melahirkan/Gugur Kandungan	42
D. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan	43
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	43
2. Pengertian Tenaga Kerja	44
3. Asas dan Tujuan Ketenagakerjaan	44
4. Macam-Macam Tenaga Kerja	45
5. Hak-Hak Tenaga Kerja	46
6. Kewajiban Tenaga Kerja	48
7. Hubungan Kerja	49

BAB III PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Antara Rumah Sakit dengan Perawat wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Kabupaten Bengkalis	50
---	----

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003 Terhadap Perawat Wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis	58
C. Kendala yang dihadapi dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003 Terhadap Perawat Wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis	73

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	76
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN



DAFTAR SINGKATAN



PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
UUD	: Undang-undang Dasar
UUK	: Undang-undang Ketenagakerjaan
KEP	: Keputusan Menteri
RI	: Republik Indonesia
KEMENKES	: Keputusan Menteri Kesehatan
KUHPerdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
NO	: Nomor
KEPMENAKER	: Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
DISNAKER	: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

DAFTAR TABEL

TABEL I.1	Populasi dan Responden	21
TABEL III.1	Identitas Responden Perawat Wanita	62
TABEL III.2	Tanggapan Responden Mengenai Kontrak atau Perjanjian Kerja.....	65
TABEL III.3	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Istirahat.....	66
TABEL III.4	Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Petugas Keamanan.....	66
TABEL III.5	Tanggapan Responden Mengenai Makanan dan Minuman.....	67
TABEL III.6	Tanggapan Responden Mengenai Kendaraan Antar Jemput.....	68
TABEL III.7	Tanggapan Responden Mengenai Tersediannya Toilet/Wc yang Terpisah	69
TABEL III.8	Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Toilet/WC Yang layak	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan manusia itu beragam macamnya untuk memenuhi kebutuhan setiap Manusia di tuntut untuk bekerja baik bekerja dengan usaha dengan modal sendiri maupun bekerja dengan orang lain. Pekerjaan dengan modal sendiri maksudnya bekerja atas kemauan sendiri dan tidak di suruh orang lain. Bekerja pada orang lain yakni bergantung pada majikan atau pengusaha yang memperkerjakannya dan mengikuti semua aturan aturan yang di buat oleh majikan atau pengusaha tersebut. (Asikin, 2007, p. 1)

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbalbalik, maka ketika salah satu pihak melaksanakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi dan juga sebaliknya. (Niwayan Mega Jayantari, 2013,p.7)

Pada masa sekarang wanita turut serta meningkatkan pendapatan keluarga dengan bekerja adalah suatu hal yang biasa. Perannya dalam memenuhi kebutuhan ekonomi menjadi kewajiban. Akibatnya mendesaknya kebutuhan hidup dan sulitnya keadaan keluarga mendesak kaum wanita untuk mencari nafkah atau bekerja mengingat penghasilan yang belum cukup dari suami yang akibatnya tidak memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini terlihat jelas dimana banyak wanita yang ekonomi keluarganya rendah berperan ikut bekerja di sektor publik.

Persamaan kedudukan baik laki-laki maupun perempuan di atur Negara dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, menentukan bahwa “setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Pasal ini menunjukkan persamaan kedudukan di mata hukum dan pemerintahan bagi semua warga negara, baik laki laki maupun perempuan untuk mendapat perlindungan hukum terutama di bidang ketenagakerjaan/waktu, tempat dan sifat pekerjaannya.

Bagian dari Hak Asasi Manusia salah satunya adalah pekerjaan. Oleh karena itu pentingnya sebuah pekerjaan memiliki makna yang penting sekali bagi setiap orang untuk keberlangsungan kehidupannya. Pekerjaan dapat di maknai sebagai sumber pendapatan atau mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari hari bagi pekerja dan juga keluarganya. Pekerjaan membuat manusia berasa hidupnya lebih tenang dan berharga, bukan hanya dirinya ataupun keluarganya, tetapi lingkungannya. Maka hak asasi yang menyatu pada setiap orang harus di junjung tinggi serta di hormati. (Thamrin, 2018, p. 12)

Masuknya wanita dalam dunia kerja dengan sendirinya akan menciptakan adanya hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan adanya perjanjian ini nantinya akan menimbulkan suatu kewajiban-kewajiban yang terikat didalamnya. Suatu Pekerjaan yang diberlakukan oleh perusahaan pada malam hari merupakan hal lazim bagi perusahaan yang membelakukan jam kerja dengan sistem *shift*. pada *shift* waktu malam hari tersebut bukan untuk tenaga kerja laki laki hanya berlaku bagi tenaga kerja wanita. Demi tuntutan perekonomian, sering dijumpai pekerja

pada layanan jasa 24 jam yakni pekerja perempuan,contonya yaitu perawat,dokter, dan pramugari.

Tentunya bekerja pada malam hari akan berisiko tinggi jika dibandingkan bekerja dari pagi sampai sore, yakni risiko kesehatan.Jadwal tidur yang terganggu bagi pekerja, maka siklus tidur dan bangun secara ideal bisa terganggu dan mungkin juga tidak bisa berfungsi dengan sewajarnya. Selain itu, bekerja pada malam hari dampaknya akan terasa pada Seperti *stroke*, jantung, tekanan darah tinggi, kolestrol atau diabetes tipe 2. Dengan risiko yang tinggi itu,pemerintah memberlakukan aturan terkait *shift* malam khususnya bagi pekerja wanita untuk melindungi kesehatan pekerja. Aturan yang tercantum dalam Keputusan Menteri yakni Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 224 /Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Perawat menurut pasal 1 ayat (2) Undang undang nomor 38 Tahun 2014 Tentang keperawatan di sebutkan bahwa “perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan,baik di dalam maupun di luar negeriyang di akui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan”. Dalam definisi tersebut tang tercantum dalam undang undang perawat merupakan suatu profesi di sebabkan memiliki sebagian perihal semacam mempunyai landasan ilmu pengetahuan yang jelas(keperawatan ilmiah), memiliki kodek etik profesi,pembelajaran berbasis kemampuan pada jenjang pembelajaran besar,memberikan pelayanan kepada masyarakat lewat aplikasi dalam bidang

profesi dan memiliki perhimpunan organisasi profesi. (Ni Ketut Mendri, Agus Sarwo Prayogi, 2017, p. 13)

Perawat yang di pekerjakan di Rumah Sakit biasanya di dahului dengan terdapatnya sebuah perjanjian kerja tertulis selaku dasar hukum yang menimbulkan ikatan ketenagakerjaan antara pihak perawat dengan pihak rumah sakit. Perawat yang bertugas dalam perihal pelayanan sendiri harus di pekerjakan dan di bagi waktu jam kerjanya yang tidak menutupi mungkin jam kerja pada malam hari. Dalam Ikatan Ketenagakerjaan yang terdapat, sering kali pihak pekerja terletak di posisi tawar yang rendah. Dalam Perjanjian Kerja yang sepatutnya muat secara jelas serta terperinci tentang prestasi para pihak guna melindungi kepentingan dari itu sendiri. Tidak hanya itu terdapatnya perjanjian tertulis bisa jadi landasan hukum yang membagikan kepastian hukum buat para pihak. Kepastian hukum selaku juga tujuan hukum terdapat makna konsistensi dalam penyelenggaraan hukum. (Suwiryono, 2017, p. 38)

Pengertian Rumah Sakit dalam Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat Juga di jelaskan dalam KepMenKes No,582 Tahun 1997 Tentang pola Tarif Rumah sakit Pemerintah bahwa Rumah sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu engan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam

suatu tatanan rujukan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga penelitian.

Rumah Sakit Permata Hati adalah Perusahaan swasta yang bergerak di bidang kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan dan pengobatan kepada masyarakat khususnya masyarakat kota Duri Kabupaten Bengkalis yang berlokasi di jalan Sudirman No 37 Duri. Rumah sakit ini memiliki tenaga perawat, yang merupakan sebagai mitra dokter dalam melayani pasien di Rumah Sakit Permata Hati Duri. Wawancara peneliti dengan direktur Rumah sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis Dr.Efrianti pada Maret 2020 di dapatkan bahwa Tenaga perawat pada Rumah Sakit Permata Hati Duri pada tahun 2020 terdiri dari Sarjana Keperawatan sebanyak 2 orang dan perawat (Pendidikan D4 dan D3) sebanyak 69 orang dan perawat wanita yang mendapatkan *shift* malam berjumlah 57 orang dengan Status karyawan 11 orang karyawan masih kontrak dan 46 Karyawan tetap yang di tempatkan pada Instalasi Gawat Darurat, *Front office*, kamar bersalin, rawat inap, kamar operasi, laboratorium, radiologi. Kebanyakan hampir 80 % tenaga perawat yang bekerja di Rumah Sakit Permata Hati Duri adalah wanita. hasil wawancara yang di dapat dengan beberapa orang perawat yang bekerja di Rumah Sakit Permata Hati Duri, pada prakteknya terdapat perjanjian kerja antara perawat dan rumah sakit, perjanjian tersebut dibuat secara tertulis, dalam perjanjian yang dibuat secara tertulis ini isinya membahas hal upah, jam kerja dan jam pulang, dan konsekuensi bagi pihak kedua atau pekerja jika melanggar isi kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati.

Sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Permata Hati Duri beroperasi 24 jam penuh, untuk menjalankan dan memberikan mutu pelayanan terbaik, pihak management Rumah Sakit Permata Hati Duri memberlakukan 3 *shift*, dalam setiap harinya antara lain mulai pukul : a. *Shift* pagi 07.30 - 14.30 Wib b. *Shift* siang 14.30 - 21.00 Wib c. *Shift* malam 21.00 – 07.30 Wib. Bagi tenaga kerja khususnya perawat perempuan yang mendapatkan shift malam inilah yang harus diberikan perlindungan hukum lebih dikarenakan situasi dan kondisi yang dimungkinkan terjadinya bahaya dalam pekerjaan, perawat juga merupakan orang yang berhak atas kesehatan dan perawat berhak pula mendapatkan perlindungan hukum dari Negara.

Dalam pra survei yang dilakukan oleh Penulis pada Maret 2020 Hak hak perawat yang tercantum Kepmenaker nomor KEP.224/MEN/2003 belum terpenuhi oleh Rumah Sakit Permata Hati Duri meliputi : belum di sediakan kendaraan antar jemput, belum ada pemberian makan dan minum sebanyak 1400 Kalori. Hasil wawancara dengan seorang perawat Roziana Fitri pada maret 2020 yang bekerja di Rumah Sakit Permata Hati Duri menjelaskan pihak rumah sakit belum menyediakan fasilitas angkutan antar jemput khusus bagi perawat perempuan yang bekerja pada malam hari, perawat tersebut berangkat dan pulang kerja menggunakan kendaraan pribadi dan juga ojek online dan dari pihak Rumah sakit memberikan kompensasi uang transportasi dan untuk penyediaan Makanan malam langsung jadi tidak disediakan tapi diberikan sembako berupa mie instant, sembako seperti susu, telur dan tidak bervariasi sembako tersebut karena itu

kebanyakan perawat mengambil pada waktu bersamaan dengan waktu penerimaan gaji.

Wawancara pra survei pada Maret 2020 dengan Roziana Fitri salah satu perawat yang mendapatkan *shift* malam menyatakan bahwa pihak rumah sakit tidak menyediakan makanan langsung tapi di kasih sembako berupa mie instant, susu, telur dan bagi perawat yang mendapat *shift* malam dan tidak disediakan kendaraan dari pihak rumah sakit bagi perawat wanita yang bekerja malam hari/*shift* malam. Hal ini belum memenuhi pada 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.

Ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP. 224 /MEN/2003 Pasal 2 ayat 1 huruf a yang menyebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :a. memberikan makanan dan minuman bergizi” dan pasal ayat 2 yang menjelaskan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00”. Dalam Pasal 3 ayat 1 yang menyebutkan jumlah kalori untuk memenuhi kebutuhan pekerja yakni “Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja”.serta pasal 4 ayat 2 yang

menjelaskan bahwa Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi.

Walaupun sudah ada peraturan perundang-undangan yang telah mengatur tentang hak pekerja di malam hari namun masih ada temuan di Rumah sakit yang bertolak belakang maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian khususnya mengenai hak-hak perawat yang masih terabaikan di malam hari yakni perlindungan keselamatan dan keamanan selama bekerja dan hak mendapat makanan minuman bergizi di malam hari selama bekerja apalagi rumah sakit tersebut merupakan Rumah sakit swasta terbesar dan terlengkap fasilitas kesehatannya di kota Duri.

Tujuan Perlindungan hukum bagi tenaga kerja agar si pengusaha tidak melebihi batas kewenangan dan menciptakan susasana yang harmonis yang di laksanakan berdasarkan prinsip yang ada dalam hubungan. Peran pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah yaitu pihak tenaga kerja, khususnya tenaga kerja wanita terkait dalam hal masalah ketenagakerjaan.

Adanya tenaga kerja wanita harus diperhatikan, maka harus ada usaha untuk mengarahkan suatu perlindungan bagi tenaga kerja wanita kearah yang sejahtera yang berkaitan dengan yang dilakukannya. Maksud dari perlindungan tersebut agar kaum wanita lebih di perhatikan saat di pekerjakan di malam hari yaqng kemungkinan ada risiko bekerja pada saat malam hari. Kesempatan dapat di peroleh bagi Setiap Tenaga kerja untuk melaksanakan bermacam tugas tugas dan kewajiban sosial dan juga meningkatkan sebuah potensi guna peningkatkan kualitas hidup dan mendapatkan hidup layak. Agar semua berjalan sukses dan

lancar untuk sebuah perlindungan tenaga kerja memerlukan suatu pelaksanaan yang di perhatikan dalam perencanaan. (Djakaria, 2018, p. 3)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terkait dengan masalah yang ada maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk proposal dengan judul : **PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA BERDASARKAN 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 TERHADAP PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT PERMATA HATI DURI KABUPATEN BENGKALIS**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang menjadi fokus dalam kajian penelitian ini untuk memperoleh permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaturan Perjanjian Kerja Antara Rumah sakit dengan Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis?
2. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003 Terhadap Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis?
3. Apa kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor :

KEP.224/MEN/2003 terhadap perawat wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui Pengaturan dari Perjanjian Kerja Antara Rumah sakit dengan Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis.
- b. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003 Terhadap Perawat Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis.
- c. Untuk mengetahui kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum pekerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003 terhadap perawat wanita i pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat penelitian.

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan penulis mengenai perlindungan hukum pekerja terhadap perawat wanita pada malam hari pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003.

- b. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan dalam dunia pengetahuan mengenai perlindungan hukum pekerja terhadap perawat wanita pada malam hari pada Rumah Sakit Permata Hati Duri berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003.
- c. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu mencari solusi-solusi terhadap kendala yang dihadapi mengenai perlindungan hukum pekerja terhadap perawat wanita pada malam hari pada Rumah Sakit Permata Hati Duri berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003.

D. Tinjauan Pustaka

Pengertian hukum ketenagakerjaan masih bermacam macam sesuai dengan pandangan masing-masing. Akibat dari pandangan yang berbeda ini munculah pengertian hukum ketenagakerjaan ini dari beberapa ahli:

- 1.Molenar menyebut hukum pemburuhan mengatur mengenai perjanjian atau hubungan kerja pengusaha dengan tenaga kerja”(Asikin, 2013, p. 2)
- 2.Soepomo menyebutkan bahwa hukum pemburuhan adalah kumpulan perauran tertulis maupun tidak tertulis berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau bekerja dengan orang lain dengan menerima kompensasi atau upah”.(H.Manulang, 2015 ,p 2)
- 3.Halim menyebut Hukum perburuhan merupakan hokum yang mengatur hubungan kerja oleh pihak buruh dan pemberi pekerja (Halim, 2011, p. 9)

4.MG. Levencach Hukum perburuhan adalah “hukum berkaitan dengan hubungan kerja dengan kehidupan dengan hubungan kerja itu sendiri.”(H.Manulang, 2015, p.4)

Mengingat banyaknya pengertian hukum ketenagakerjaan, penulis menghindari adanya persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntunan perkembangan hubungan industrial. Menurut Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus (Eko,Ningsih,Firdaus,2016, p.4), hukum ketenagakerjaan memiliki unsur :

- a.Kumpulan peraturan yang tertulis maupun tak tertulis.
- b.Mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c.Adanya orang bekerja dan mendapatkan upah sebagai balas jasa.
- d.Mengatur perlindungan hukum pekerja atau buruh berkaitan hak buruh dalam hal sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan perusahaan sebagai tempat bekerja.

Hukum Ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk menciptakan keadilan sosial di bidangnya dengan cara membatasi tindakan yang semena mena dari pengusaha kepada pekerja. Terlaksananya Perlindungan pekerja ini terlaksana apabila suatu peraturan-peraturan dalam bidangnya yakni Ketenagakerjaan yang mengatur tindakan pengusaha sebagaimana diatur dalam undang undang dan dilaksanakan dengan benar khususnya pengusaha. Peran pekerja itu penting di dalam pembangunan nasional,khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia.Oleh karena itu perlu di berikan perlindungan hukum kepada pekerja agar meningkatkan kesejahteraan bagi mereka.

1. Teori Hubungan Kerja

Teori Hubungan kerja menciptakan sebuah perjanjian, perjanjian itu dilakukan oleh yang memberi kerja dan yang menerima kerja/tenaga kerja. Pasal 1313 KUHperdata “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Perjanjian kerja dilakukan oleh si pengusaha dengan tenaga kerja. Landasan dari tulisan ini adalah perjanjian yang mencakup keselamatan dan kesehatan para pekerja, yang juga merupakan hak-hak pekerja atau dikatakan juga kewajiban pemberi kerja. Jam kerja dalam penentuannya sangat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan pekerja, bahkan bisa memberikan dampak yang negatif apabila ketidaksesuaian penentuan waktu kerja dengan kemampuan pekerja. (G. Kartasapoetra, 1982, p. 112)

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap individu maupun suatu lembaga baik pemerintah dan juga swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, pemenuhan, dan penguasaan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak yang ada (Masriani, 2008, p. 53). Diciptakannya hukum sebagai sarana untuk mengatur kewajiban dan hak-hak dari subjek hukum, supaya setiap masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan juga mendapatkan hak dengan sewajarnya. (Thamrin, 2019)

Beberapa pendapat ahli mengenai perlindungan hukum, yakni :

a. Menurut Satjipto Rahardjo (Rahardjo s. , 2003, p. 121) “Perlindungan Hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan individu dengan cara memberikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut”

b. Perlindungan Hukum menurut Philipus M. hadjon, ada dua macam bentuk yakni bentuk perlindungan hukum yang bersifat *preventif* yang artinya individu diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum suatu keputusan, yang artinya di berikan sebelum terjadi sengketa selanjutnya bersifat *represif* yakni perlindungan yang bermaksud untuk menyelesaikan sengketa.

3. Teori Keadilan

Keadilan selalu di jadikan sebuah nilai ideal dalam pembuatan maupun pelaksanaan dari hukum itu sendiri, meskipun sebagai konsep yang abstrak seringkali keadilan dipahami tanpa ada batasan yang jelas. Keadilan mempunyai arti sebagai kualitas untuk menjadi pantas, tidak memihak, jujur, representasi yang juga layak berdasarkan fakta fakta, alasan yang logis, adil sesuai hukum. (Thamrin, 2019, p. 48)

Menurut Bagus Sarnawa dan Johan Erwin I (2010, p. 29), peraturan berupa perintah atau larangan dan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan sifatnya hukum privat dan hukum publik. Sifatnya privat dikarenakan adanya suatu hubungan pekerjaan antara orang perorangan, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah atau gaji karyawan, dan dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain.

Sendjun (H.Manulang, 2015, p. 8), menjelaskan perlunya pembinaan itu diarahkan kepada keserasian antara tenaga kerja dan pengusaha berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar 1945 agar semua pihak saling menghormati dan memahami satu sama lain dan mengerti akan hak dan kewajiban dalam proses produksi dan peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Solusi bagi pekerja maupun majikan itu telah di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak..Ketenagakerjaan menurut Pasal 1 ayat 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum,selama dan sesudah masa kerja.

Tuntutan ekonomi yang mendesak dan adanya kesempatan lowongan pekerjaan membuat kertertarikan bagi tenaga kerja wanita untuk menyambung hidup. Perlindungan dari hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan kerja maupun upah dan adanya jaminan sosial sehingga adanya jaminan rasa aman dan berkeadilan bagi pekerja wanita serta perlakuan tanpa diskriminasi terutama yang dialami perempuan ditempat kerja, nampaknya masih jauh dari yang diharapkan hal mana masih terdapat suatu permasalahan yang dialami oleh wanita.

Berkembangnya masalah ketenagakerjaan terutama bagi wanita sehingga memerlukan penanganan yang lebih lagi sekalipun telah adanya rambu-rambu guna mengantisifasi adanya nilai nilai yang tergeser di lingkungan pelaku

industri dan juga perdagangan yang mampu menampung perkembangan yang terjadi.

Sekalipun telah diatur dalam bentuk regulasi di dalam pelaksanaannya perlindungan hukum terhadap pekerja wanita terkadang masih ditemui penyimpangan dari aturan yang termaktup tersebut, apakah itu dilakukan oleh pengusaha atau faktor pekerjaanya sendiri yang tidak menyadari atau tidak menggunakan hak-haknya terlindungi dan hal tersebut memiliki pengaruh bagi kehidupan mereka terutama pekerja/buruh perempuan.

Kewajiban yang utama dan penting di dalam suatu Hubungan kerja bagi majikan adalah membayar upah tepat waktu. Ketentuan yang di jelaskan di Pasal 1602 KUHPerdara yang berbunyi “majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”.

Tenaga Kerja Perempuan salah satunya yakni perawat.Keperawatan juga di atur dalam hukum,yang nantinya mengatur suatu perilaku hubungan antar manusia sebagai subjek hukum yang menciptakan hak dan kewajiban. Menurut hasil dari lokalkarya Keperawatan Nasional Tahun 1983 “Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang menyeluruh,yang di tujukan kepada baik individu,keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun yang sehat yang cakupannya seluruh hidup manusia”. (Gaffar, 1999, p. 18)

Apabila membicarakan perlindungan hukum pekerja wanita terhadap sistem pengupahan dan tunjangan bagi kehidupan layak, maka yang mendapat porsi

perhatian utama antara lain, adalah perlindungan hukum pekerja perempuan berdasarkan undang undang, pembayaran upah tepat pada waktunya dan sistem pengupahan dan tunjangan lainnya.

Dalam suatu pekerjaan terdapat hubungan kerja yang mana hubungan antara seorang pemberi kerja yaitu pengusaha dan seorang penerima kerja yang disebut dengan kerja dan hal itu terjadi karena sudah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Pihak-pihak tersebut akan terikat dalam suatu perjanjian dimana satu pihak memberi dan memperkerjakan dan satu pihak lagi bekerja dan menerima upah.

Hubungan kerja yang paling sensitif adalah upah. Berbagai pihak melihat upah dari sisi yang berbeda dari pekerja yang melihat upah di pandang sebagai penghasilan dan sumber keuangan untuk keluarga mereka dan memberikan kepuasan,dari sisi pengusaha dilihat dari, bagi pengusaha upah merupakan biaya produksi,dan bagi pemerintah memandang upah sebagai untuk tetap menjamin keperluan yang layak oleh pekerja,peningkatan produktivitas dan peningkatan daya beli Masyarakat. (Thamrin,Lidia,S.parman,Asian Journal of Environment,History and Heritage,3,Juni 2019,p. 155-164) Di tentukannya besar upah itu di tentukan dalam perjanjian kerja dan peraturan dari pengusaha. Penentuan besarnya upah dan sistem pengupahan tidak boleh berlawanan oleh undang undang yaitu tentang upah minimum namun juga harus mencerminkan suatu hubungan hukum yang selaras dan serasi antara pengusaha dan pekerja.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dari penelitian ini maka penulis perlu memberikan pembahasan mengenai pengertian yang terdapat pada pada judul penelitian sebagai berikut ini :

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita adaiiah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekeija dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi bagi pekerja wanita. ((Lebertus Jahani, 2007, p. 5)
2. Hak adalah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir.
3. Kewajiban adalah sesuatu yang harus atau sesuatu yang wajib/harus dilakukan oleh orang yang terlibat.
4. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Dalam Definsi tersebut rerdapat adanya dua unsur yakni orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja dalam suatu hubungan kerja dibawah perintah pemberi kerja. (Maimun, 2003, p. 14)
5. Perawat adalah seseorang yang memiliki profesi pendidikan khusus untuk merawat dan melayani orang yang sakit.
6. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

F. Metode Penelitian

Dalam rangka penelitian ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian menggunakan metode *Observation research* yakni dengan cara survei atau meninjau langsung ke lokasi penelitian yakni Rumah sakit permata hati dan Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Kota Duri Kabupaten Bengkalis Penelitian ini mengungkap tentang pelaksanaan perlindungan hukum pekerja terhadap perawat wanita pada malam hari pada Rumah Sakit Permata Hati Duri berdasarkan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003.

Sifat penelitian ini yakni penelitian sifatnya deskriptif, karena dalam penelitian ini bertujuan mendeskripsikan atau menggambarkan penggambaran mengenai pelaksanaan perlindungan hukum pekerja terhadap perawat wanita pada malam hari pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis berdasarkan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003. Penelitian ini sifatnya deskriptif yang artinya penelitian memberikan data detail tentang segala sesuatu fenomena dan fakta yang terjadi di lapangan terkait pelaksanaan perlindungan Pekerja wanita dalam hal ini adalah perawat wanita yang bekerja pada Rumah Sakit Permata hati Duri Kabupaten Bengkalis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Permata Hati Duri yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No.37 Duri Kabupaten Bengkalis yang merupakan rumah sakit swasta terbesar dan terlengkap fasilitas pelayanan kesehatannya di kota Duri. Disinilah penulis bisa mendapatkan data yang di butuhkan dalam penelitian ini dan pada Rumah sakit tersebut karena masih belum terpenuhinya mengenai hak hak pekerja wanita pada malam hari.

3. Populasi dan Responden

Menurut Bambang Sunggono (Sunggono, 2013, p. 118),“populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat wanita yang mendapat dinas malam pada Rumah Sakit Permata Hati.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang sifatnya ingin diselidiki dan mewakili keseluruhan sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan cara dengan teknik purposive sampling yang maksudnya sampel di tentukan dengan pertimbangan yang intinya agar diperolehnya subyek-subyek yang di pilih sesuai dengan tujuan penelitian. Responden yaitu pihak yang menjadi subjek penelitian guna mendaptkan data pada saat penelitian. Adapun metode pengambilan responden secara sensus dimana metode ini dapat digunakan jika jumlah polusainya sedikit atau terbilang kecil Berikut ini jumlah populasi dan sampel pada Penelitian ini sebagai berikut :

Tabel I.1

Jumlah Populasi dan Responden

No	Responden	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Direktur Rumah sakit Permata Hati	1	1	Sensus
2	Disnaker Kabupaten Bengkalis	1	1	Sensus
3	Perawat Perempuan Rumah sakit Permata Hati	57	31	Purposive Sampling
	Jumlah	59	33	-

Sumber Data : Data Olahan, Bulan Maret 2020

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yakni perolehan data yang didapatkan langsung oleh responden yakni dengan Wawancara dan juga kuesioner yang di dapatkan dari Direktur dan perawat wanita di Rumah sakit Permata Hati Duri serta pihak Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yakni pengambilan data dari literatur yang dapat untuk memperkokoh tentang teori-teori maupun hukum yang berhubungan dengan penelitian ini.

5. Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan untuk diajukan kepada responden yaitu perawat wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri yang mendapat *Shift* atau dinas malam guna mendapatkan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Wawancara adalah Proses mendapatkan data dengan menanyakan sesuatu terkait penelitian langsung kepada Responden yaitu pihak Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, Direktur Rumah Sakit Permata Hati, dan perawat wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri yang mendapat *shift* malam.

6. Analisis Data

Analisis yang dilakukan adalah analisis Normatif kualitatif, dikatakan Normatif karena penelitian Hukum yang berdasarkan pangkal dari Peraturan Perundang-undangan. Kualitatif karena Penelitian ini menciptakan data yang deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan secara tertulis dan secara sistematis serta disusun secara analisis dari Peraturan perundang-undangan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode Penarikan Kesimpulan yakni kesimpulan secara *induktif* dengan diawali oleh hal-hal yang bersifat khusus sebagaimana berdasarkan data yang peroleh berupa hasil wawancara dan kuesioner, selanjutnya dengan hal-hal yang bersifat umum yang diatur didalam undang undang. Dari hasil pembahasan

tersebut maka menarik kesimpulan dengan cara mengambil inti dari pembahasan yang berpedoman pada tujuan penelitian yang telah digariskan, hasil penelitian ini diambil secara induktif, yaitu menyimpulkan hal yang khusus kepada suatu hal yang umum.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Rumah Sakit Permata Hati

Rumah Sakit Permata Hati terletak di Jalan. Jenderal Sudirman Nomor. 37 Duri. Gagasan pembangunan Rumah Sakit Permata Hati duri ini ada atas dasar kemauan buat meningkatkan usaha pelayanan kesehatan yang sudah dirintis oleh owner semenjak tahun 1993. Dimana pada tahun tersebut masih berbentuk Balai Penyembuhan serta Rumah Bersalin. Pada tahun 2002 dibangunlah Rumah Sakit bersalin Permata hati. Serta pada tahun 2004 dibesarkan lagi jadi Rumah Sakit Permata hati. Rumah sakit Permata Hati ialah Rumah Sakit awal yang terdapat dikota Duri serta pada dikala itu belum terdapat Rumah Sakit swasta maupun kepunyaan pemerintah yang sudah beroperasi di kota Duri. Ide ini diperkuat dengan keadaan kota Duri selaku tempat PT CPI meningkatkan usahanya, sehingga kota kini dipenuhi oleh tenaga kerja dari industri perminyakan serta industri pendukung yang lain, yang dengan sendirinya jaminan pelayanan kesehatan tenaga kerja tersebut jadi tanggung jawab industri, jadi tingkatan pemahaman mereka terhadap kesehatan terus menjadi bertambah.

Rumah Sakit Permata Hati selaku rumah sakit swasta terlengkap dan juga terbesar di Kota Duri telah selayaknya rumah sakit tersebut memegang peranan yang sangat berarti di bidang pelayanan kesehatan. Di lain sisi, mengingat kesehatan ialah keutuhan yang sangat berarti, hingga warga tentu

hendak menuntut pelayanan kesehatan yang maksimal dari institusi pelayanan kesehatan tersebut.

Mengingat berartinya kebutuhan warga terhadap pelayanan kesehatan, hingga dibutuhkan atensi yang sungguh-sungguh terhadap kenyamanan fisik, pribadi serta psikologis yang sangat menunjang keberhasilan manajemen rumah sakit. Perencanaan selaku salah satu faktor manajemen wajib terbuat sedemikian rupa sehingga aktivitas rumah sakit sanggup ditunjukkan buat mengestimasi kebutuhan warga hendak pelayanan kesehatan.

Selanjutnya Rumah Sakit ini pada pembangunannya berpedoman pada pembangunan rumah sakit umum profesional yang sejalan dengan peningkatan kondisi prekonomian dan sosial serta pemasukan warga di kota Duri, dan juga dikota duri belum tercukupinya sarana kesehatan yang di prioritaskan kepada masyarakat golongan ekonomi menengah ke atas. Fasilitas pada Rumah Sakit ini mempunyai Poli klinik dan rawat inap dengan jumlah tempat tidur 88 unit serta memperoleh penetapan Rumah sakit kelas tipe C oleh KEMENKES RI tahun 2010 dan izin tetap dari Bupati Bengkalis tahun 2011.

Rumah Sakit Permata Hati adalah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang kesehatan yang mana masyarakat bisa memperoleh pelayanan serta juga dalam hal pengobatan yang dikhususkan teruntuk masyarakat kota Duri Kabupajten Bengkalis. Rumah Sakit ini didirikan pada awal tahun 2000 an yakni pada tanggal 13 Januari 2000 beralamat di jalan. Jendral Sudirman No. 37 Duri, yang mana aset awal berjumlah Rp. 5.000.000.000,- (Lima Milyar Rupiah).

Dengan luas tanah 1.733 M2 m2 dan luas bangunan 2.761 M2 m2 yang di setuju oleh Bupati Bengkalis dengan Nomor Surat Izin 145/KPTS/III/2011, dengan memberikan fasilitas pelayanan berupa :

1. IGD(Instalasi Gawat Darurat)
2. Poli klinik Dokter Umum
3. Poli klinik Dokter Spesialis
4. Instalasi Rawat Inap
5. Instalasi Rawat Bersalin
6. Pemeriksaan Laboratorium 24 Jam
7. Radiologi
8. Apotek 24 Jam
9. Pemeriksaan *Medical Check Up*
10. Ambulance

Visi dan Misi Rumah Sakit Permata Hati Duri :

1. Visi Rumah Sakit Permata Hati “Rumah Sakit Permata Hati menjadi Rumah Sakit Swasta Terbaik Dalam Memberikan Pelayanan Paripurna kepada Masyarakat.”

2. Misi Rumah Sakit Permata Hati :

Misi yang dilakukan Rumah Sakit Permata Hati untuk mendukung dan merealisasikan visi di atas adalah :

- a. Memberikan pelayanan dari hati untuk setiap yang datang ke Rumah Sakit Permata Hati Duri.

- b. Meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Permata Hati dengan meningkatkan kualitas Sumber daya manusia, fasilitas dan gedung Rumah Sakit Permata Hati.
- c. Meningkatkan kekompakan dan rasa memiliki karyawan terhadap Rumah Sakit Permata hati agar tercipta loyalitas yang tinggi serta suasana kerja yang nyaman.
- d. Meningkatkan nilai spiritual agar tertanam dalam jiwa setiap orang yang bekerja di Rumah Sakit Permata Hati bahwa setiap kegiatan adalah ibadah.

Komitmen dan Tujuan Rumah Sakit Permata Hati Duri :

1. Ada 5 (Lima) komitmen yang dipegang teguh Rumah Sakit Permata hati adalah :
 - a. Membantu siapa saja yang datang ke RS Permata Hati
 - b. Memberikan kesan terindah kepada siapa saja yang datang ke Rumah sakit Permata Hati
 - c. Tidak mengulangi kesalahan yang kedua kalinya.
 - d. Peduli terhadap apapun yang terjadi di RS Permata hati
 - e. Memanfaatkan sisa umur untuk kepentingan Allah SWT.
2. Tujuan Rumah Sakit Permata hati :
 - a. Peningkatan dalam cakupan pelayanan kesehatan
 - b. Peningkatan dalam kualitas layanan kesehatan.
 - c. Perwujudan rumah sakit yang mandiri dan dikenal diluar daerah kota Duri.

Fasilitas dan Cangkupan Pelayanan :

Rumah Sakit Permata Hati memiliki sarana dan prasarana yang bertujuan untuk menunjang berlangsungnya kegiatan pelayanan kesehatan. Antara lain :

1. Ruang perkantoran

Sebagai pusat kegiatan manajemen kantor rumah sakit.

2. Instalasi rawat jalan.

Sarana Fasilitas pelayanan kesehatan terdiri dari berbagai jenis: klinik umum, antara lain: bedah, penyakit dalam, pediatri, obstetri dan ginekologi, oftalmologi, kedokteran umum, kedokteran gigi, klinik rongga mulut dan radiolog.

3. Instalasi rawat inap.

Sarana pelayanan kesehatan bagi pasien yang membutuhkan perawatan intensif.(Data Rumah Sakit Permata hati Kota Duri November 2020)

2. Gambaran Kota Duri

Kota Duri merupakan ibu kota Kecamatan Mandau. Kecamatan Mandau sendiri merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Bengkalis. Kecamatan Mandau yang beribu kotakan Duri berada di lajur Jalan Raya Lintas Sumatera, sekitar 120 Km dari Ibukota Provinsi Riau. Duri yang luas wilayahnya 937,47 Km² berbatasan langsung dengan Dumai di utara, Kecamatan Pinggir di selatan, Kecamatan Rantau Kopar, Rokan Hilir di sebelah barat, dan sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Bukit Batu.

Kota Duri adalah salah satu ladang minyak di Provinsi Riau. Ladang Minyak Duri telah dieksploitasi sejak tahun 50-an dan masih memproduksi oleh PT. Chevron Pacific Indonesia (CPI).

Merupakan negara penghasil minyak, bukan berarti kota tersebut merupakan kota yang makmur dan maju. Selama ini, Kota Duri hanya memiliki dua jalan utama, yakni Jalan Jenderal Sudirman dan Jalan Hang Tuah. Di Pokok Jengkol, Tol Dumai-Pekanbaru merupakan bagian dari Tol Trans-Sumatera dan memiliki dua cabang. Satu Jalan Sudirman menjadi pusat kota lama, dan satu lagi Jalan Hang Tuah menjadi pusat pertumbuhan baru.

Di Jalan Sudirman terdapat pasar simpang yang terhubung dengan pasar Sartika. Ada juga pusat perbelanjaan menengah di jalan ini, yang telah aktif sejak 2008, dan Kota Mandau dan Ramayana telah beroperasi. Selain itu, terdapat kantor pos dan kantor jalan, dilengkapi dengan gedung pertemuan Batin Batuah, pusat kesehatan, restoran dan beberapa toko buku. Jalan ini merupakan pusat kegiatan ekonomi Kota Duri. Ada juga pompa bensin umum ke arah kantor jalan.

Pada awal tahun 2000, Jalan Hang Tuah mulai berkembang, membangun ratusan rumah dan toko. Bank, kantor telekomunikasi, PLN, rumah sakit, dan Masjid Agung semuanya ada di jalan ini dan dua hotel bintang dua di jalan ini.

B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah ataupun swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan serta pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang mana pengaturannya ada pada Undang-

Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Di ciptakannya hukum sebagai instrument yang mengatur hak hak dan kewajiban dari suatu subjek hukum, supaya subjek hukum tersebut dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan hak yang wajar dan fungsi hukum ini sebagai instrument perlindungan bagi subjek hukum, dikaitkan dengan adanya suatu Negara hukum ini sebagai pelindung warganya dari tindakan pemerintah yang tirani dan absolut. (Thamrin, 2019, p. 38).

Sudikno Mertokusumo dalam Thamrin menjelaskan bahwa fungsi hukum sebagai perlindungan kepentingan setiap manusia harus adanya tujuan dan mempunyai sasaran yang di capai tujuan pokok dari hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib dan menciptakan keseimbangan. Untuk mencapai tugas dari hukum itu bertujuan membagi hak dan kewajiban individu di dalam suatu masyarakat dengan cara mengatur wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta menjaga kepastian hukum. (Thamrin, 2019, p. 40)

Imam Soepomo menuturkan dalam Perlindungan terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing. (Imam Soepomo, 1983, p. 45)

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory* (Salim HS, Septiana Nurbani, 2013, p. 259). "Sedangkan

pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Menurut CST. Kansil. (Kansil, 1989 ,p.15), perlindungan yang diberikan oleh hukum, juga berkaitan dengan hak dan kewajiban yang dinikmati manusia sebagai subjek hukum ketika berinteraksi dengan sesama manusia dan lingkungannya dan sebagai subyek hukum ketika berinteraksi dengan sesama manusia dan lingkungannya sebagai subjek hukum, orang mempunyai hak dan kewajibannya untuk melakukan perbuatan hukum.

Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan dua macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Menurut Philipus M. Hadjon (Hadjon,1987,p.3) Tujuan dari perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 Ayat (1), UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim (Khakim, 2007 ,p.5) bahwa hukum ketenagakerjaan/perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perlindungan kerja yaitu: Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa Seetiapa tenaga kerja memiliki peluang yang sama guna mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak dan tidak membedakan-bedakan dari golongan pekerja itu berasal yang intinya tidak mendiskriminasi pekerjanya dalam hal ini termasuk perlakuan yang sama pada yang berkebutuhan khusus. Setelah itu dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan para pengusaha supaya memberikan kepada pekerja suatu hak dan kewajiban tanpa mendiskriminasi baik itu dari jenis kelamin, agama. dan golongan lainnya. (Zaeni Asyhadie, 2007, p.78).

Perlindungan kerja yang diperoleh oleh para pekerja itu dapat berupa tuantuan, saantunan dan memfasilitasi hak-hak asasi manusia dalam hal ini adalah perlindungan fisik sosial dan ekonomi dengan norma yang berlaku dalam

perusahaan. Menurut Halim HS dan Septiana Nurbani (2013,p. 259), Perlindungan itu dibagi menjadi 3 secara teoritis yakni :

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk membolehkan pekerja/buruh meningkatkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada biasanya, dan khususnya selaku anggota masyarakat serta anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknik, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk melindungi supaya pekerja/buruh terhindar dari bahaya musibah atau kecelakaan yang bisa ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Yang mana perlindungan ini adalah keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk membagikan kepada pekerja/buruh sesuatu pemasukan atau penghasilan yang cukup bermanfaat buat memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja sebab sesuatu hal di luar kehendaknya. Yang disebut juga perlindungan jaminan sosial.

Dalam suatu peraturan perundang-undangan yang telah di tentukan bentuk bentuk perlindungan yang di berikan kepada masyarakat atas adanya kesewenangan dari suatu pihak lainnya, baik itu penguasa, pengusaha maupun orang yang perekonomiannya di atas terhadap pihak yang lemah perekonomiannya. Prinsipnya perlindungan hukum selalu di kaitkan pada pihak yang lemah atau korban. Di antara Peraturan tersebut yang mengatur perlindungan

terhadap masyarakat yang berhubungan dengan tenaga kerja yaitu “Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004,tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (Thamrin, 2019, p. 41)

Pedoman dari pelaksanaan perlindungan hukum bagi wanita terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana di khususnya karena perempuan berbeda dengan pria yang terdapat pada pasal 76, 81, 82, 83, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Wanita Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00 serta Peraturan dan juga tata tertib didalam Perusahaan atau perjanjian kerja dengan perusahaan.Semua peraturan yang berkaitan dengan perlindungan wanita harus jelas.“Di Indonesia,”ketentuan tentang wanita memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam bekerja telah diatur dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

Peran pekerja itu penting di dalam pembangunan nasional,khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Oleh karena itu perlu di berikan perlindungan hukum kepda pekerja agar meningkatkan kesejahteraan bagi mereka. Kesadaran Pentingnya pekerja teruntuk pengusaha dan juga Pemerintah,maka di perlunya di upayakan buruh/pekerja menjaga keselamatannya dalam menjalani pekerjaanya.Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan dari perlindungan tersebut adalah untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja antara si pekerja dengan pengusaha secara harmonis tanpa adanya merugikan pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan yang berlaku sesuai undang undang yang berlaku pada saat ini. (Abdul Khakim, 2009, p.259).

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Dalam Undang Ketenagakerjaan sudah di atur tentang perlindungan hukum mengenai tenaga kerja di indonesia Ketentuan ini terdapat pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh kesempatan yang sama pula agar mendapatkan pekerjaan dan layak bagi kehidupan tanpanya adanya suatu diskriminasi tanpa di bedakan antara jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik yang sesuai dengan keahlian dari tenaga kerja itu sendiri dan berlaku juga pada yang berkebutuhan khusus.

Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan kepada pengusaha atau pemberi kerja agar tidak membedakan golongan kepada pekerjanya.

Pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwa “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Perlindungan kerja bisa berupa santunan, tunjangan, dan juga pengakuan dari hak manusia itu sendiri dan juga adanya perlindungan fisik, sosial sesuai norma yang berlaku pada saat ini. Dengan demikian, secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk membolehkan pekerja/buruh meningkatkan kehidupannya sebagaimana manusia pada biasanya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha yang tujuannya melindungi supaya pekerja/buruh terhindar dari bahaya musibah yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha-usaha agar pekerja/buruh memperoleh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-harinya dan keluarganya, dan juga dalam hal pekerja/buruh yang tidak mampu bekerja disebabkan sesuatu kejadian di luar dugaan. Perlindungan jenis ini sering disebut sebagai jaminan sosial.

C. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Wanita

Pada saat sekarang ini banyak wanita mampu melakukan pekerjaan yang tidak kalah berat dibandingkan pria. Tidak sedikit pula wanita yang berhasil dan sukses dalam segi pekerjaan, maka dari itu wanita berhak mendapat hal yang layak atas pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Wanita juga mempunyai tanggung jawab terhadap dalam memberikan pendidikan dini kepada anak serta perhatian atas perkembangan anak yang mana memiliki dua peran sekaligus dalam pekerjaannya harus tepat waktu.

Pekerja wanita adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Wanita memiliki potensi dan tanggung jawab yang tinggi di bidang pembangunan sosial. Mengingat banyaknya tugas wanita, selain tugas melayani masyarakat tugas seorang wanita itu konkret dan tidak bisa di alihkan pada pria. Karena banyaknya pekerja atau buruh malam dalam hal ini seorang wanita maka menurut G. Kartasapoetra dan Rience Indraningsih (1982,p.52), ada beberapa pembatasan pekerjaan bagi pekerja/buruh wanita yang tidak di perbolehkan bekerja pada malam hari yaitu sebagai berikut :

- a. Di pabrik yang mana ruangan tersebut tertutup ataupun dikira tertutup, dimana buat industri tersebut dipergunakan satu perlengkapan mesin ataupun lebih.
- b. Di tempat kerja yang ruangnya ialah ruangan tertutup, dalam mana industri itu dicoba pekerjaan tangan bersama- sama oleh 10 orang ataupun lebih.

- c. Pada pembuatan, pemeliharaan, pembetulan ataupun pembongkaran satu bangunan dibawah tanah, bangunan galian, bangunan pengairan, gedungan serta jalur.
- d. Pada perusahaan kereta api dan tram.
- e. Pada manufaktur kargo, bongkar muat dan *transshipment* di pelabuhan dermaga, galangan kapal, stasiun, terminal dan lokasi bongkar, serta penyimpanan gudang.

Terkait hal tersebut, pada perusahaan besar yang mana proses produksinya dilakukan secara terus-menerus 24 jam sehari, biasanya jam kerja perusahaan tersebut dipecah menjadi 3 *shift*, yaitu *shift* pagi dari jam 06.00 s.d. jam 14.00, *shift* siang dari jam 14.00 s.d. jam 22.00 dan *shift* malam dari jam 22.00 s.d. jam 05.00. Dengan adanya pembagian kerja yang dibagi menjadi 3 shift tersebut maka tidak menutup kemungkinan pekerja/buruh wanita mendapat giliran kerja pada malam hari.

Perlindungan hukum, ada dua jenis perlindungan hukum bagi pekerja wanita, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Pasif yakni berbentuk tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan serta jaminan dalam wujud pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja wanita.
2. Perlindungan Hukum Aktif berupa dimana para pekerja wanita bertindak atas pemenuhan hak-haknya yang masih belum terpenuhi. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yakni:

- a. Perlindungan hukum aktif preventif, ialah berbentuk hak-hak yang diperoleh bagi pekerja wanita berkaitan dengan penerapan dari ketentuan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang hendak diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja wanita.
- b. Perlindungan hukum aktif-represif, yaitu berupa “tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan ataupun kebijaksanaan yang telah diatur dan juga di terapkan terhadap pekerja wanita yang dipandang menimbulkan kerugian.

Perlunya pelindungan bagi wanita dari kondisi tersebut wanita pun mendapatkan perlindungan bersifat umum dan ada juga yang sifatnya khusus yang menyangkut masalah kewanitaan. Adapun beberapa perlindungan hukum menyangkut pekerja wanita telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga yang sudah di atur khusus pada Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.224/MEN/2003 Tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan buruh atau pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, yakni sebagai berikut :

1. Kerja Malam Wanita

Dalam Ketentuan beberapa larangan Pekerja wanita itu pada Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa:

- a. Pekerja/buruh wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.

- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh wanita hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 07.00.
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh wanita antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib: a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Serta di atur juga lebih lanjutnya perlindungan pekerja atau buruh wanita di malam hari pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada nomor KEP.224/MEN/2003 Tentang kewajiban Pengusaha yang memperkerjakan buruh/Pekerja wanita pada pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang mana pada hal ini ada aturan khusus yang mengatur perlindungan pekerja atau buruh wanita pada malam hari yang mengatur tentang kesehatan, kecukupan gizi, keamanan terhadap tindak asusila.

Dengan melihat ketentuan tentang memperkerjakan pekerja/buruh wanita diketahui bahwa: Sifat perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita adalah bersifat imperatif. Perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan jalan

memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.

2. Cuti haid

Pada kodrat nya wanita pada waktunya akan mengalami namanya haid atau menstruasi. Pengertian haid dalam adalah datang bulan, keluar darah dari rahim secara rutin dan berskala (setiap bulan) bagi wanita dewasa. Hak-hak wanita mengenai haid perlu ada nya cuti maka dari itu hal tersebut telah di tuangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 81, disebutkan bahwa:

- a. Pekerja/buruh wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut kartini kartono (Kartini,1989,p.136) Wanita dari usia subur haruslah perlindungan saat ia bekerja yakni dengan adanya cuti, (wanita mengalami masa haid pada masa tertentu). Dalam sekali periode wanita akan mengalami masa kesuburan,yang terbatas secara definitif dalam kehidupan wanita, yakni antara umur 1 sampai dengan 50 tahun.

3. Cuti hamil, melahirkan/gugur kandungan

Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja wanita dan anaknya, diberikan cuti hamil sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

- a. Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- b. Pekerja/buruh wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Guna memberikan perlindungan bagi pekerja wanita, khususnya bagi wanita yang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, Undang-undang telah mengatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya. Dengan adanya perlindungan tersebut maka buruh/pekerja perempuan dapat melakukan pekerjaan dengan baik maka hak hak mereka harus di perhatikan sebagai manusia bagi kesehatan, keselamatan dan kesusilaan guna memperoleh penghidupan yang layak bagi mereka, meski harus bagaimanapun pekerja/buruh wanita mereka adalah manusia bukan seperti robot, sehingga harus diperhatikan dan dijaga hak-hak mereka.

D. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur Hubungan Kerja dan tenaga kerja dengan majikan atau deengan suatu perusahaannya,yang d dalamnya ada tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut. (G.Karta Sapoetra,Rience Indranigsih, 1982, p. 2)

Menurut pendapat ahli Ketenagakerjaan Mr.N.E.H. Van Esveld Dalam pendapatnya bahwa Hukum Ketengakerjaan bukan saja mencakup pekerjaan saja yang di perbuat oleh penrusahaan saja tetapi juga pekerjaan yang di perbuat oleh pekerja sebagai tanggung jawab atas pekerjaanya.Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa undang-undang ketenagakerjaan adalah seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis tentang yang menyakut pengupahan pekerja. (Sendjun, 2015, p. 1)

Lingkup pekerjaan tidak sempit dan terbatas, bahkan sangat rumit dalam prakteknya. Oleh karena itu, ketentuan undang-undang ketenagakerjaan tidak hanya tentang hubungan kerja, tetapi juga norma-norma yang berhubungan dengan ketenagakerjaan di luar hubungan pasal 3 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui koordinasi fungsi lintas pusat dan departemen daerah.,sesuai dengan prinsip integrasi (Khakim, 2009, p. 6).

Pendapat Manulang Tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan ialah agar tercapainya suatu keadilan social pada bidang Ketenagakerjaan supaya pekerja

dilindungi dari kekuasaan pengusaha yang terbatas. Sementara itu, dalam Pasal 4 “UU Ketenagakerjaan” secara khusus menegaskan bahwa tujuan pembangunan sumber daya manusia meliputi optimalisasi dan pemberdayaan manusiawi dan pendayagunaan tenaga kerja, serta adanya pemerataan. Kesempatan kerja memberikan perlindungan bagi pekerja. Berupaya untuk mencapai kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Sendjun, 2015, p. 2)

2. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut imam soepomo adalah seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah, setiap orang yang menetap dalam suatu wilayah Negara, jadi disebut tenaga kerja. (Damanik, 2004, p. 2)

Pengertian tersebut sejalan dengan konsep Pengertian Ketenagakerjaan pada umumnya. Disimpulkan berbagai tingkatan dan pangkat itu ada pada setiap Tenaga kerja pada perusahaan, dengan fungsi dan hak yang berlainan antara suatu kelompok satu sama lain itu tujuannya sama demi lancarnya produktivitas perusahaan dan kesejahteraan (Damanik, 2004, p. 5).

3. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 pasal 3 menyebutkan bahwa “pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan

daerah”.Pada dasarnya asas demokrasi,adil dan juga merata yang mana merupakan asas pembangunan nasional itu ada juga pada asas Ketenagakerjaan,oleh karena itu pembangunan Ketenagakerjaan melibatkan pihak-pihak yakni dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja maka dalam suatu kerja sama dan saling mendukung dalam pelaksanaan pembangunan Ketenagakerjaan.

Sedangkan tujuan hukum Ketenagakerjaan Menurut pasal 4 Undang undang no 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan Kesejahteraan.
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sedangkan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan Menurut Manulang yakni :

- a. Agar terlaksananya pada bidang Ketenagakerjaan yaitu keadilan sosial.
- b. Agar agar tidak terjadi kesewangan lebih dari pengusaha terhadap pihak pekerja.

4. Macam-macam Tenaga Kerja

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu :

- a. Pekerja Borongan adalah Pekerja yang mana bekerja pada suatu perusahaan yang mana mendapatkan upah atas hasil yang didapat selama ia bekerja.
- b. Pekerja Harian adalah dimana pekerjanya yang bekerja di suatu perusahaan yang mana pekerjaannya berubah ubah dalam perubahan waktu dan menerima upah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu.
- c. Pekerja tetap adalah pekerja dimana ia bekerja perusahaan secara menetap pada perusahaan dan menerima suatu upah. (Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2007, p. 14)

5. Hak-hak Tenaga Kerja

Dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya mengatur hak hak Tenaga kerja yakni dalam pasal 86 Yaitu “Setiap Tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja”, dalam pasal 99 juga menyebutkan “Setiap Tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja”, yakni hak hak tenaga kerja sebagai berikut :

- a. pekerja pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa dibeda-bedakan dari golongan maupun ras suku, ataupun agama dari pengusaha
- b. Setiap Tenaga kerja berhak untuk meningkatkan kemampuannya dengan pelatihan kerja untuk mengembangkan minat dan juga bakat dalam kompetensi kerjanya.

- c. Tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerjapemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja
- d. Tenaga kerja yang mengikuti program pemagangan berhak diakui kualifikasi kompetenssi kerja nya perusahaan atau lembaga sertifikasi
- e. Kesempatan yang sama harus diperoleh oleh setiap tenaga kerja apabila tenaga kerja tersebut pindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang sesuai di dalam maupun luar negeri.
- f. Waktu Cuti bagi buruh perempuan harus diberikan selama 1 bulan 15 hari sebelum waktu persalinan dan 1 bulan 15 hari setelah masa persalianan dari pekerja perempuan tersebut.
- g. Bagi pekerja perempuan wajib mendapatkn cuti 1 bulan 15 hari yang mana Pekerja perempuan tersebut itu gugur kandungan dan sesuai dengan keterangan dari dokter kandungan.
- h. Kesempatan pemberian istirahat Jika anaknya masih dalam tahap menyusui yang mana harus diberikan meskipun itu di lakukan pada waktu bekerja di Perusahaan pada pekerja perempuan tersebut.
- i. Perlindungan dalam bentuk kesehatan,keselamatan,baik dalam moral,kesusilaaan,perlakuan yang baik itu adalah hak dari setiap pekerja wanita yang di dapatkan .
- j. Pengusaha wajib mendaftarkan jaminan socsal tenaga kerja untuk setiap pekerjanya guna memberikan jaminan bagi pekerjanya.

- k. Keluarga dari setiap pekerja pun berhak juga mendapatkan jaminan social yang di berikan dimana tempat ia bekerja pada perusahaan
- l. Pembentukan serikat buruh atau kelompok buruh itu adalah hak dari setiap pekerja untuk melakukan suatu penuntutan.
- m. Setiap serikat Pekerja sah dan boleh melakukan mogok kerja dengan tertib dan tidak anarkis sesuai peraturan yang berlaku apabila gagal dalam tahap suatu perundingan dengan perusahaan (Halim, 1990, p. 45)

6. Kewajiban Tenaga Kerja

Tenaga Kerja Berkewajiban sebagai berikut :

- a. Melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang telah di perjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik baiknya(pasal 1603 KUHPerduta)
- b. Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri tanpa bantuan atau penggantian orang lain di luar ijin atau pengetahuan majikannya.(pasal 1603 a KUHPerduta).
- c. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaanya yang telah di tetapkan majikan berdasarkan undang-undang,Perjanjian atau kebiasaan yang layak.(pasal 1603 b KUHPerduta)
- d. Melakukan tugas dan segala kwajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.(Pasal 1604 d KUHPerduta)

- e. Melaksanakan tugas dan segala kwajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan krpantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.(Pasal 1604 d KUHPerdata).

7. Hubungan Kerja

Menurut Imam soepomo hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pekerja dan majikan,dimana hubungan terjadi ketika adanya perjanjian kerja yang telah di sepakatio oleh kedua belah pihak.dimana yang satu pihak meberi upah dan satu lagi menerima upah (Asyhadie, 2007, p. 3). Husni juga menjelaskan bahwa Hubungan Kerja adalah Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja yakni dimana seorang buruh mengikatkan dirinya dari pihak majikan untuk bekerja deengan mendapatkan upah dan majikan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Asikin, 2007, p. 65)

Inti dari perumusan hubungan kerja dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, yaitu dimana ada suatu hubungan kerja maka terlebih dahulu harus adanya terbuat perjanjian kerja.Perjanjian kerja dalam pasal 1601 a KUHPerdata di sebut dengan persetujuan perburuhan dalam bunyinya Persetujuan dengan mana pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain,si majikan untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perjanjian Kerja Antara Rumah Sakit Dengan Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis

Pada dasarnya dalam menerapkan hubungan bisnis baik menyangkut perikatan dalam ranah privat menganut adanya kebebasan masing masing untuk berkontrak dan menganut azas "*Pacta Sunt Servanda*", yaitu semua persetujuan yang di buat berlaku sebagai undang undang bagi para pihak yang terikat dan harus dilaksanakan dengan itikad baik dalam Pasal 1338 KUHPerdara.Pada dasarnya dalam pasal 1233 KUHPerdara perikatan lahir dari persetujuan atau karena undang undang.

Menurut Mariam Darus Badruzaman dalam Jimmy Joses Perjanjian merupakan dimana di antara dua orang atau lebih yang terjadi karena suatu hubungan yang terletak dalam harta kekayaan dengan pihak satu yang berhak atas prestasi dan satu lagi berkewajiban memenuhi prestasi. Sedangkan persetujuan atau perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPerdara adalah "perbuatan seseorang atau lebih yang mengikatkan diri kepada seseorang maupun lebih" (Sembiring, 2016, p. 168).Sumber perikatan Didahului terlebih dahulu dengan Perjanjian, disamping dari pada sumber lain. Persetujuan sama halnya dengan perjanjian karena pihak tersebut setuju untuk melakukan sesuatu. Dapat di katakan perjanjian dan persetujuan itu sama maknanya.

1. Bentuk Perjanjian Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan

Perjanjian Kerja dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdara adalah suatu Perjanjian dimana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian adalah bukti adanya hubungan kerja yakni dalam pengertiannya adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang mempunyai adanya unsur upah,pekerjaan dan perintah.yang demikian hubungan kerja adalah suatu hal yang abstrak dan perjanjian kerja suatu hal yang nyata atau konkrit (sutedi, Hukum Perburuhan, 2011, p. 45). Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja yakni suatu hubungan hukum perjanjian.secara yuridis hubungan hukum ini bersifat mengikat pada pihak yang terlibat dalam melaksanakan suatu hal yang telah disepakati.dapat dikatakan hubungan yang timbal balik karena adanya hak dan kewajiban pada masing pihak. (Sembiring, 2016, p. 167).

Adanya beberapa unsur dalam pengertian perjanjian kerja yakni

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan yaitu dimana dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan sebagai objek.
- b. Adanya unsur perintah yaitu berupa perwujudan dari pekerjaan yang di berikan oleh pengusaha yakni pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perimytah pengusaha untuk melakukan pekerjaan yang sesuai.

- c. Adanya upah, upah memegang suatu peran penting dalam perjanjian kerja dan merupakan tujuan utama dari pekerja pada perusahaan. (Husni, 2006, p. 57)

Ditinjau lebih lanjut menurut Undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 14 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu yang menuntut syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Undang undang ini memberikan pengertian yang lebih luas, dapat dikatakan luas dikarenakan merujuk kepada hubungan antara pengusaha dan pekerja yang mana perjanjian tersebut dalam bentuk tertulis maupun lisan dan memuat hak dan kewajiban.

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya pasti membutuhkan pekerja sesuai di bidang keahliannya dalam usaha yang dijalankannya dan itu di dasarkan pada suatu hubungan kerja. Di dalam hubungan tersebut, perusahaan berkedudukan sebagai pemberi kerja atau majikan dan pekerja berperan sebagai penerima kerja. Prinsipnya kontrak kerja merupakan suatu dokumen penting yang memuat perjanjian antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dalam kontrak kerja dituliskan tentang hak dan kewajiban masing masing pihak. Dokumen yang sifatnya resmi adalah bukti ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang menyangkut hak hak terhadap pekerja. dan yang lebih pentingnya dari kontrak tersebut harus adanya kewajiban dari pihak pemberi kerja atau perusahaan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat persyaratan yang di penuhi oleh para pihak yang mana tercantum dalam pasal 52 ayat 1 Undang undang nomor 13 tahun 2003 yaitu

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang mengikatkan dirinya haruslah sepakat mengenai hal hal yang yang di perjanjikan.apa yang di kehendaki pihak satu dikehendaki pihak lain.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Dalam membuat perjanjian pihak yang bekerja maupun pengusaha cakap dalam membuat perjanjian.seseorang yang telah di pandang cakap mengenai Ketenagakerjaan minimal berumur 18 tahun yang terdapat dalam pasal 1 angka 26 Undang undang Nomor 13 tahun 2003 dan seseorang tersebut tidak terganggu jiwanya.

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Suatu pekerjaan yang di perjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang akibat hukumnya menciptakan hak dan kewajiban.

d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban

unum,kesusilaan,dan peraturan perundang-undangan yang berlaku
Objek perjanjian tersebut harus halal tidak boleh bertentangan dengan undang undang ketertiban umum dam kesusilaan dan jenis pekerjaan tersebut harus di sebutkan secara jelas (Husni, 2006, p. 58)

Pada dasarnya suatu perjanjian harus memenuhi syarat yang telah di atur oleh KUH Perdata sebagaimana diketahui setiap perjanjian menimbulkan adanya suatu prestasi dan kontra prestasi bagi para pihak yang ada dan terikat di dalamnya dan memiliki konsekuensi hukum. Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang perdata pada dasarnya mempunyai peranan penting di dalam hubungan industrial yang pihaknya adalah buruh dan majikan. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja pada prinsipnya di dasarkan pada hubungan yang privat. Hubungan tersebut didasarkan pada hubungan perikatan yang ada pada bagiamn hukum perdata. Untuk pengawasan lebih tepatnya kepada peran pemerintah yang melalui Departemen Ketenagakerjaan yang menjalankan fungsi fasilitasnya apabila dalam pelaksanaanya terdapat perselisihan yang tidak para pihak selesaikan. (Wijayanti, 2014)

Bentuk dari kontrak kerja beragam tergantung dari perusahaan masing masing. meskipun terlihat singkat umumnya pembaca haruslah memastikan adanya hak dan kewajiban secara jelas dan terperinci dan adanya hal pokok dalam kontrak kerja yaitu

- a. Pengangkatan, yang maksudnya harus tertulis jabatan dan sebutan yang akan di jabatnya.
- b. Imbalan atau jasa atau pada umumnya di sebut gaji yang mana bilangan gaji di tulis dengan jelas.
- c. Jadwal kerja, yang mana dalam kontrak kerja harus di patuhi termasuk kerja lembur dan *shift* malam jika ada.

- d. Tata Tertib, yang merupakan bagian penting yang mana karyawan harus mematuhi peraturan yang berlaku dan tidak semena mena.
- e. Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana membahas kondisi dimana pekerja dapat di keluarkan dari perusahaan. (Nano Suwiryo, 2010, p. 8)

Berakhirnya perjanjian kerja terdapat pada Pasal 61 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) bahwa :

1. Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. Pekerja/Buruh meninggal dunia.
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
 - c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.
 - d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
3. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak Pekerja/Buruh menjadi tanggung jawab Pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

4. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris Pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan Pekerja/Buruh.
5. Dalam hal Pekerja/Buruh meninggal dunia, ahli waris Pekerja/ Buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2. Bentuk Perjanjian Kerja Menurut Peraturan Rumah Sakit Permata Hati

Dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Rumah Sakit Permata Hati Duri yang berkedudukan di Duri Riau dengan perawat, yang diberi judul “Surat Perjanjian Kerja”, yang berjumlah 17 pasal. Kesepakatan atau perjanjian kerja yang dibuat oleh Rumah Sakit Permata Hati Duri pada prinsipnya dibuat secara perorangan kepada perawat yakni Pihak Rumah sakit dan perawat. Kesepakatan yang tertuang pada perjanjian kerja dibuat secara sepihak oleh Rumah Sakit berdasarkan Peraturan Perundangan dan sifatnya bagi perawat. selanjutnya Perjanjian dengan para perawat sudah di sediakan sebelum di tandatangani .Wawancara penulis dengan Direktur Rumah sakit permata Hati .Efrianti menjelaskan Perjanjian Kerja waktu Tertentu dengan tidak tertentu itu hampir sama yang membedakan hanya jangka waktu lama bekerja nya saja sebagai penilaian kinerja sebelum diangkat menjadi karyawan tetap.

Dalam Perjanjian kerja antara pihak Rumah sakit Permata hati dengan Perawat terdapat 17 pasal yaitu

1. Tanggal dan penerimaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu dalam masa percobaan 12 bulan
2. Tugas dan jabatan,dalam
3. Waktu kerja
4. Upah kerja
5. Penempatan dan pemindahan
6. Cuti Tahunan
7. Waktu Pembayaran upah
8. Hak dan kewajiban pihak pertama
9. Hak dan kewajiban pihak kedua
10. Kepatuhan terhadap keselamatan kerja
11. Sanksi disiplin kerja
12. Surat peringatan
13. Ganti rugi
14. *Schorsing*
15. Berakhirnya kesepakatan kerja
16. Penyelesaian perselisihan
17. Penutup

Dalam surat perjanjian Kerja bersama antara pihak Rumah Sakit permata hati dengan perawat tidak memuat lebih mendalam mengenai hak hak dari pekerja wanita terkecuali mengenai imbalan, gaji, prestasi kerja serta jaminan Hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga mengenai perawat yang di pekerjakan umumnya hanya menjadi kontrak atau surat perjanjian bersama sebagai dasar

hubungan kerja. Dalam surat perjanjian kerja antara rumah sakit Permata hati dengan Perawat tidak memuat lebih dalam tentang Hak hak wanita yang di pekerjakan di malam hari, wawancara dengan direktur Rumah sakit Dr.Efrianti menjelaskan bahwa mengenai hak perawat yang dapat dinas atau *shift* malam ada aturan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban dalam peraturan dan tata tertib rumah sakit Permata Hati.

Hubungan kerja adalah bentuk dari sebuah perjanjian kerja yang tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan dan kesepakatan kerja sama. Hubungan kerja adalah hubungan antara pihak pekerja mengikatkan dirinya kepada majikan untuk bekerja dengan mendapat upah, dan si majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja tersebut. (Asikin, 2007, p. 65)

Berdasarkan data yang penulis peroleh sebanyak jumlah perawat wanita yang mendapat dinas malam 57 orang Perawat wanita dan di tempatkan di bagianyakni IGD, *Frontoffice*, Kamar bersalin, Rawat Inap, Kamar Operasi, Laboratorium, Radiologi, *Brankarman*. Perawat tersebut di pekerjakan dengan dibagi 3 shift yakni pagi, siang dan malam mulai pukul 07.30-14.00 Wib, Siang Pukul 14.00-21.00 Wib, dan malam 21.00-07.30 Wib Yang mana telah di atur dalam Perjanjian Kerja. Perawat yang di pekerjakan sesuai dengan shift yang sudah di tentukan oleh perusahaan yang dapat berubah hari kerja, jam kerja, istirahat, dan penempatan kerjanya sesuai dengan wewenang dari rumah sakit.

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003

Terhadap Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis

Pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan tidak bisa di pisahkan. Dimana ada pekerja maka disitu akan ada pengusaha. Interaksi diantara keduanya tidak dapat dipisahkan, dalam konteks yang luas pekerja dan pengusaha adalah pelaku utama pada tingkat perusahaan. Mereka saling berkaitan satu sama lain untuk menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sangat diperlukan hubungan yang baik diantara keduanya sehingga diperlukan adanya perjanjian kerja di suatu perusahaan. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, pihak rumah sakit sebagai pemberi kerja harus dapat memenuhi hak-hak yang harus didapatkan oleh perawat perempuan selama ia bekerja.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Malam adalah waktu antara matahari terbenam dan matahari terbit, yang ditandai dengan suasana gelap, maka dari itu abahwa pekerja *shift* malam adalah setiap orang yang bekerja antara matahari terbenam dan matahari terbit untuk mendapatkan upah atau imbalan.

Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa “Rumah Sakit adalah istitusi pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat”.Menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204/MENKES/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit dinyatakan bahwa Rumah sakit sebagai sarana layanan kesehatan, tempat perkumpulan orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Wawancara dengan Bapak Nurzaman selaku Kepala Seksi Pengupahan dan Jamsostek Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis menjelaskan Rumah sakit permata hati di atur Oleh Undang undang Ketenagakerjaan termasuk juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor Kep.224/MEN/2003 karena termasuk perusahaan yang merupakan Rumah sakit swasta yang berbadan hukum dan pada prinsipnya harus tunduk pada undang undang Ketenagakerjaan termasuk jam kerja dan gaji dan serta perlindungan pekerjanya dimalam hari harus sesuaidengan peraturan yang berlaku.

Wawancara dengan direktur Rumah sakit Dr.Efrianti menjelaskan bahwa mengenai Perawat yang dapat *shift* malam mendapatkan *snack* yang telah di tetapkan oleh Rumah sakit dan mengenai cuti sebelum dan sesudah melahirkan telah di atur dalam tata tertib dan peraturan rumah sakit,1 (satu) bulan cuti sebelum melahirkan dan 2 (dua bulan) cuti setelah melahirkan bagi perempuan Perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Hati Duri khususnya perawat perempuan membutuhkan lebih banyak energi dibanding dengan perawat yang bekerja pada shift pagi maupun siang Sebagaimana yang tertera dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

Indonesia Nomor. Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 menyebutkan bahwa perawat perempuan yang bekerja pada malam hari memperoleh beberapa hak yang diperoleh dalam bekerja.

Hak dan Kewajiban perawat wanita di Rumah Sakit Permata Hati Duri :

- a. Hak perawat wanita
 - 1) Mendapat upah (gaji) sesuai kontrak kerja yang berlaku
 - 2) Mendapat tunjangan hari raya
 - 3) Hak untuk mendapat perlindungan dan jaminan sosial
 - 4) Mendapat uang lembur pada hari raya idul fitri, idul adha, dan tahun baru masehi
 - 5) Mengajukan laporan aduan atau komplain langsung kepada atasan jika mendapati permasalahan yang menyangkut pekerjaan
 - 6) Mendapat hak cuti sesuai dengan ketentuan peraturan
- b. Kewajiban Pekerja
 - 1) Mematuhi dan melaksanakan dengan baik seluruh aturan yang berlaku serta melaksanakan tugas khusus dari atasan dan Rumah sakit
 - 2) Melayani dan melaksanakan asuhan Keperawatan secara Komprehensif terhadap pasien
 - 3) Menghormati dan menghargai sesama rekan kerja, konsumen dan pasien dan pengunjung pada Rumah Sakit Permata Hati Duri
 - 4) Seluruh pekerja wajib hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja
 - 5) Menjaga kebersihan area tugas serta mengatur tata ruang

Dalam penelitian ini sampelnya adalah tenaga perawat wanita pada Rumah Sakit Permata Hati Duri terdiri sebanyak 31 orang dengan identitas responden sebagai berikut :

Tabel III.1
Identitas Responden Perawat Wanita

No.	Keterangan	Jawaban	Persentase (%)
1.	Usia :		
	21-30	10	32,26 %
	31-40	19	61,29 %
	41-50	2	6,45 %
2.	Tingkat Pendidikan :		
	D3	29	93,55 %
	Sarjana	2	6,45 %
3.	Status Pekerjaan :		
	Pekerja Tetap	24	77,41 %
	Pekerja Kontrak	7	22,58 %
	Magang	-	-
4.	Lama Bekerja :		
	2 – 5 tahun	13	41,94 %
	6 -10 tahun	10	32,26 %
	Diatas 10 tahun	8	25,81 %

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat identitas responden yang dilihat dari usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja sebagai berikut :

1. Usia

Dari 31 responden dalam penelitian ini, paling banyak berusia antara 31-40 sebanyak 19 orang atau 61,29 % dan paling sedikit berusia antara 41-50 sebanyak 2 orang atau 6,45 %. Dapat diambil kesimpulan jumlah responden terbanyak berusia antara 31-40 tahun yang merupakan usia produktif.

2. Tingkat pendidikan

Dari 31 responden perawat wanita dalam penelitian ini, paling banyak tingkat pendidikannya adalah tamatan Diploma III sebanyak 29 orang atau 93,55 % dan paling sedikit memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang atau 6,45 %. Dapat diambil kesimpulan jumlah responden terbanyak adalah tamatan Diploma III berarti tingkat pendidikan responden sudah cukup memadai dalam menangani pekerjaan mereka di rumah sakit dan seluruhnya berlatar belakang diploma III kesehatan.

3. Status Pekerjaan

Dari 31 responden perawat wanita dalam penelitian ini, paling banyak adalah status sebagai pekerja tetap yang mana sebanyak 24 orang atau sebanyak 77,41% dan pekerja kontrak sebanyak 7 orang atau 22,58% dari total 31 perawat wanita.

4. Lama bekerja

Dari 31 responden dalam penelitian ini, lama bekerja responden pada Rumah Sakit Permata Hati Duri paling banyak adalah 2-5 tahun sebanyak 13 orang atau 41,94 % dan paling sedikit memiliki lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 8 orang atau 25,81 %. Dapat diambil kesimpulan jumlah

responden terbanyak memiliki lama bekerja 2-5 tahun berarti perawat yang bekerja Rumah Sakit Permata Hati Duri masih belum cukup memadai dalam pengalaman bekerja dan untuk itu pihak Rumah Sakit Permata Hati Duri dapat meningkatkan pengalaman kerja mereka dengan memberikan pelatihan bagi perawatnya.

Sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Permata Hati Duri beroperasi 24 jam penuh, untuk menjalankan dan memberikan mutu pelayanan terbaik, pihak manajemen Rumah Sakit Permata Hati Duri memberlakukan 3 *shift*, dalam setiap harinya antara lain mulai pukul :

1. *Shift* pagi 07.30- 14.00 Wib
2. *Shift* siang 14.00 - 21.00 Wib
3. *Shift* malam 21.00 – 07.30 Wib.

Untuk perawat yang mendapatkan *shift* pada pagi hari maupun sore hari, keselamatan kerja tidak terlalu mengkhawatirkan. Namun bagi tenaga kerja khususnya perawat perempuan yang mendapatkan *shift* malam inilah yang harus diberikan perlindungan hukum lebih dikarenakan situasi dan kondisi yang dimungkinkan terjadinya bahaya dalam pekerjaan dan juga jam kerjanya lebih panjang yakni 11 jam dibandingkan shift pagi dan siang, perawat juga merupakan orang yang berhak atas kesehatan dan perawat berhak pula mendapatkan perlindungan hukum dari Negara.

Dapat dilihat hasil tanggapan responden dalam hal ini sampel penelitian mengenai pelaksanaan perlindungan hukum pekerja terhadap perawat wanita pada

malam hari pada Rumah Sakit Permata Hati Duri berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.224/MEN/2003 sebagai berikut:

Tabel III.2
Tanggapan Responden Mengenai kontrak atau perjanjian kerja

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Adanya kontrak atau perjanjian kerja antara pihak rumah sakit dengan karyawan yang bekerja di rumah sakit	31	0	100 %	0 %
	Jumlah	31	0	100%	0%

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Dari tabel diatas mengenai adanya kontrak atau perjanjian kerja antara pihak rumah sakit dengan karyawan yang bekerja di rumah sakit maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) sebanyak 31 orang atau 100 %. Dapat disimpulkan seluruh responden menyetujui pernyataan mengenai adanya kontrak atau perjanjian kerja antara pihak rumah sakit dengan karyawan yang bekerja di rumah sakit. Berdasarkan hasil wawancara dengan Direktur Efrianti Rumah Sakit Permata Hati Duri menjelaskan Dalam pelaksanaan pekerjaan dan sebagai awal masuk sebagai perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri, perawat sebelumnya memiliki perjanjian kerja antara perawat dengan pihak Rumah Sakit Permata Hati Duri dalam bentuk tulisan atau tertulis yang telah di di sepakati oleh kedua belah pihak, yang mana pihak pertama adalah pihak Rumah sakit dan pihak kedua adalah pihak perawat perjanjian tersebut terdiri dari 17 pasal dan yang membedakan antara PKWT dan PKWTT adalah masa waktu nya saja.

Tabel III.3

Tanggapan Responden Mengenai Waktu Istirahat

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Ada waktu istirahat saat bekerja pada malam hari	20	11	64,52	35,48
Jumlah		20	11	64,52	35,48

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Tabel diatas mengenai ada waktu istirahat saat bekerja pada malam hari maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) sebanyak 20 orang atau 64,52 % dan sisanya menyatakan tidak yakni 11 orang atau 35,48 %. Dapat disimpulkan sebagian besar responden menyetujui pernyataan mengenai ada waktu istirahat Wawancara dengan salah satu perawat Sri Lilian Perawat yang dapat *shift* malam yakni selama 1 jam waktu istirahat.

Tabel III.4

Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Petugas Keamanan

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Pihak rumah sakit telah menyediakan petugas keamanan	31	0	100%	0
Jumlah		31	0	100%	0

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Dari tabel diatas mengenai pihak rumah sakit telah menyediakan petugas keamanan maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) seluruh responden yakni 31 orang atau 100 %. Dapat disimpulkan seluruh responden menyetujui pernyataan mengenai pihak rumah sakit telah menyediakan petugas keamanan. Hasil wawancara dengan Direktur Rumah sakit Dr.Efrianti Rumah Sakit Permata

Hati Duri Selama shift kerja malam, pihak Rumah sakit ini memiliki tenaga kerja pengaman sebanyak 3 orang dan penjagaan dilakukan pada pintu belakang dan depan pada gedung Rumah Sakit Permata Hati Duri. Tugas lainnya tenaga pengamanan ini adalah menjaga infrastruktur, lingkungan rumah sakit, menjaga ketenangan dan membantu pasien yang masuk IGD.

Tabel III.5
Tanggapan Responden Mengenai Makanan dan Minuman

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Adanya kontrak atau perjanjian kerja antara pihak rumah sakit dengan karyawan yang bekerja di rumah sakit	31	0	100 %	0 %
	Jumlah	31	0	100%	0%

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Dari tabel diatas mengenai adanya pemberian makanan dan minuman yang bergizi bagi karyawan wanita yang bekerja pada malam hari maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) sebanyak 28 orang atau 90,32 % dan sisanya menyatakan tidak yakni 3 orang atau 9,68 %. Dapat disimpulkan sebagian besar responden menyetujui pernyataan mengenai adanya pemberian makanan dan minuman yang bergizi bagi karyawan wanita yang bekerja pada malam hari.

Hasil wawancara dengan Perawat yang mendapat dinas malam Wince Febri menjelaskan Rumah Sakit Permata Hati Duri yakni bahwa adanya cek kesehatan dan juga adanya pemberian makanan berupa sembako seperti mie instant, Energen, dan telur setiap kali dinas malam pemberiannya sembako dan

kebanyakan dari perawat mengambilnya perbulan bukan pada saat waktu dinas malam melainkan waktu bersamaan dengan penerimaan gaji dan malam saat dinas malam tidak bisa memasak mie instant tersebut dikarenakan tidak ada dapur khusus untuk perawat yang berdinas malam maka hal itu pemberian hal sembako tersebut belum memenuhi Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.224/MEN/2003 dikarenakan yang di totalkan kurang dari 1.400 kalori pada pasal 3 ayat 1 yang mana “makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) huruf harus sekurang kurangnya memenuhi 1.400 Kalori dan diberikan pada waktu istirahat jam kerja.

Tabel III.6
Tanggapan Responden Mengenai Kendaraan Antar Jemput

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

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Dari tabel diatas mengenai disediakan kendaraan untuk menjemput dan mengantar karyawan wanita yang bekerja pada malam hari maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) seluruh responden yakni 31 orang atau 100 %. Dapat disimpulkan seluruh responden tidak menyetujui pernyataan mengenai disediakan kendaraan untuk menjemput dan mengantar karyawan wanita yang bekerja pada malam hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat dengan nama Sri lilian..Rumah Sakit Permata Hati Duri : pihak rumah sakit tidak menyediakan kendaraan antar jemput saat kerja shift malam. Kendaraan yang digunakan adalah kendaran milik pribadi atau biasanya naik kendraan online seperti gojek.Hal ini jelas belum sesuai dengan pasal 6 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.224/MEN/2003 yang menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan antar jemput di mulai dari tempat penjemputan dan sebaliknya”. Namun berdasar kan hasil wawancara dengan direktur Rumah sakit Efrianti menjelaskan bahwa untuk masalah transportasi itu udah disediakan dalam bentuk tunjangan uang untuk kompensasinya yang sudah dilakukan persetujuan oleh kedua belah pihak.

Tabel III.7
Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Toilet dan WC yang Terpisah

No.	Pernyataan	Frekuensi		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Disediakan toilet dan wc yang terpisah antara karyawan wanita dan laki-laki untuk karyawan yang bekerja pada malam hari	1	30	3,23	96,77
Jumlah		1	30	3,23	96,77

sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Dari tabel diatas mengenai disediakan toilet dan wc yang terpisah antara karyawan wanita dan laki-laki untuk karyawan yang bekerja pada malam hari maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) sebanyak 1 orang atau 3,23 % dan sisanya menyatakan tidak yakni 30 orang atau 96,77 %. Dapat disimpulkan sebagian besar responden tidak menyetujui pernyataan mengenai disediakan toilet

dan wc yang terpisah antara karyawan wanita dan laki-laki untuk karyawan yang bekerja pada malam hari. Berdasarkan hasil wawancara dengan Perawat Fitri Yanti Rumah Sakit Permata Hati Duri untuk Toilet karyawan antara untuk pekerja laki-laki dan perempuan itu gabung. Namun pada intinya toilet yang tidak terpisah dapat menimbulkan resiko pelecehan seksual yang dapat terjadi dimana saja dan kapan saja yang mana hal ini belum sesuai pada pasal 5 huruf b Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEP.224/MEN/2003 yang mana kewajiban pengusaha “menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.

Tabel III.8
Tanggapan Responden Mengenai Tersedianya Toilet dan WC yang Layak

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Kamar mandi/wc dengan penerangan yang memadai	31	0	100 %	0 %
Jumlah		31	0	100 %	0 %

Sumber : Hasil Penelitian, Bulan November 2020

Mengenai kelayakan kamar mandi/wc dengan penerangan yang memadai maka tanggapan responden menyatakan setuju (ya) seluruh responden yakni 31 orang atau 100 %. Disimpulkan bahwa seluruh responden menyetujui pernyataan mengenai kelayakan kamar mandi/wc dengan penerangan yang memadai. dalam hal ini mengenai wc toilet yang layak sudah sesuai dengan KEPMEN Tenaga kerja dan transmigrasi nomor Kep.224/MEN/2003.

Dalam wawancara pada November 2020 dengan beberapa orang perawat mereka bekerja 11 jam dengan waktu istirahat 1 jam yang dimana waktu malam tersebut adalah jam tidur dan keluhan nya dari perawat adalah banyak nya keluhan pasien untuk rawat inap yang mana mengganti infus, mengontrol pasien lebih banyak dibandingkan siang hari atau pagi hari yang mana membutuhkan banyak energi serta kurang istirahat karena untuk menjaga pasien.

Rumah sakit juga selaku Perusahaan tidak lepas dari pertanggungjawaban atau ganti rugi atas kesalahan yang dilakukan oleh pekerjanya dalam hal ini perawat wanita dalam melakukan pekerjaannya yang mana tertera pada pasal 1367 ayat 1 KUHPerdara yang berbunyi "Seseorang tidak saja bertanggung jawab untuk kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, tetapi juga untuk kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya atau disebabkan oleh barang-barang yang berada dibawah pengawasannya." selanjutnya dalam pasal 1367 ayat 3 berbunyi "Majikan-majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, adalah bertanggung jawab tentang kerugian yang diterbitkan oleh pelayan-pelayan atau bawahan-bawahan mereka didalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang yang dipakai." pasal tersebut jelas menunjukkan bahwa majikan tetap bertanggung jawab atas kesalahan dan kelalaian pekerja termasuk kecelakaan kerja yang didsari pada hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerjanya. Wawancara dengan direktur Rumah sakit Permata hati Duri dengan Ibu Efrianti menyebutkan bahwa jika ada pekerjanya termasuk juga perawat wanita itu sudah ada dokter dan

perawat yang berjaga dan sudah juga ada komite keselamatan dan kesehatan pada rumah sakit.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pelaksanaan perlindungan Hukum pekerja berdasarkan KEPMENAKER nomor Kep.224/MEN/2003 pada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Hati Duri, belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal yang mana tidak terlepas dari beberapa kendala yang dialami oleh Rumah Sakit Permata Hati Duri dalam melaksanakan pemenuhan perlindungan keselamatan bagi perawat perempuan yang bekerja pada malam hari. Tidak maksimalnya pemenuhan perlindungan keselamatan untuk perawat perempuan tersebut juga tidak terlepas dari adanya Kendala yang dialami.

Dalam Permasalahan Pelaksanaan Perlindungan pekerja merupakan wewenang dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis yang tugasnya mengawasi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Namun sejak tanggal 1 Januari 2017 wewenang pengawasan tersebut di alihkan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi namun masih di laporkandan diketahui oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten.

Adapun Visi dan Misi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten yaitu dalam Visinya "Terwujudnya tenaga kerja yang handal dalam hubungan industrial yang harmonis serta pemukiman transmigrasi yang mandiri".

Untuk mewujudkan visi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja mempunyai beberapa misi yaitu :

1. Mewujudkan Lembaga Ketenagakerjaan yang Produktif dan Inovatif
2. Mewujudkan Sumberdaya Tenaga Kerja yang Sejahtera
3. Mewujudkan Transmigrasi yang Mandiri.

C. Kendala yang di hadapi Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : KEP.224/MEN/2003 Terhadap perawat Wanita Pada Rumah Sakit Permata Hati Duri Kabupaten Bengkalis

Dalam pelaksanaan perlindungan ada beberapa kendala dari masing masing pihak yaitu dari pihak rumah sakit,dari Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi dan juga tentunya dari perawat itu sendiri. Kendala yang dialami sehingga menghambat pelaksanaan perlindungan keselamatan pada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari Sebagian besar perawat perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Hati Duri berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan dan wawancara mereka belum memahami mengenai bentuk perlindungan keselamatan kerja yang harus mereka peroleh. Para perawat perempuan juga cenderung mematuhi segala peraturan maupun fasilitas yang disediakan Rumah Sakit Permata Hati Duri dan tidak ada yang mengajukan keluhan walaupun sudah mematuhi aturan yang ada hal ini mengenai hal tersebut.Juga karena kurangnya pengetahuan perawat inilah yang menjadi salah satu faktor penyebab tidak terpenuhinya hak tersebut.

Kendala dari Rumah sakit berdasarkan wawancara dengan direktur Rumah sakit Efrianti Pihak Rumah Sakit Permata Hati Duri penulis menilai dalam kebijakan yang sudah di buat memberikan perlindungan bagi pekerjanya yakni perawat wanita. Padahal sebenarnya pihak Rumah sakit mengedepankan kepraktisan dalam penyediaan fasilitas bagi semua perawat terutama dalam hal penyediaan makanan bergizi. Rumah Sakit Permata Hati Duri hanya memberikan dalam bentuk snack berupa mie instan, susu, teh dalam kemasan dan memberi kebebasan pada perawat untuk menentukan cara memasak dan jam mereka sendiri. Dalam urusan antar jemput transportasi yang berdasarkan hasil wawancara dengan direktur Efrianti Bahwa pihak Rumah sakit memberikan tunjangan transportasi sesuai dengan persetujuan kedua belah pihak yang mana hal tersebut belum Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor KEp.224/MEN 2003 serta toilet yang tidak terpisah antara Pria dan wanita.

Dalam memenuhi hak perawat untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi saat bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Hati Duri belum terpenuhi, hal ini disebabkan karena pihak Perawat kurang mengetahui tentang pemahaman tenaga kerja terhadap ketentuan peraturan yang ada di Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor : KEP.224/MEN/2003 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai perlindungan tempat kerja yang layak dan aman, dalam hal ini pemberi kerja menyediakan penjaga keamanan untuk melindungi pekerja dari perilaku tidak etis dan kejahatan lainnya, namun tenaga keselamatan yang diberikan masih belum dapat menjamin keselamatan perawat dalam bekerja.

Tempat bekerja tidak ada kamar mandi/toilet terpisah antara pria dan wanita, ini belum memenuhi apa yang di amanatkan keputusan menteri. Mengenai penjemputan untuk perawat ke dan dari pulang kerja, pihak rumah sakit tidak menyediakan layanan antar jemput untuk karyawan karena *shift* malam dimulai dari pukul 21.30 dan berakhir pukul 07.30 yang mana lebih panjang dari *shift* pagi dan siang. Beberapa hak dari pekerja yang seharusnya didapat tidak semuanya dicantumkan dalam perjanjian kerja, sehingga pekerja tidak dapat menuntut hak mereka yang dijamin dalam Undang-undang.

Kendala dari Dinas Tenaga Kerja di Kota Duri adalah masih kurangnya penyuluhan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, wawancara dengan bapak Nurzaman selaku Kepala seksi Pengupahan dan jamsostek Bidang Hubungan industrial dan Jamsostek menjelaskan permasalahan antara pengusaha dengan pekerja harus ada aduan dan laporan setelah itu turun ke lapangan berdasarkan surat perintah tugas dari dinas sehingga permasalahan yang terjadi harus ada aduan terlebih dahulu dari Perusahaan dan mempertimbangkan antara hak dan pekerjaan yang di berikan dan status tata kelola organisasi yang berubah sejak 1 Januari 2017 sebelumnya pengawasan di Pemerintah Kabupaten Menjadi kewenangan Dinas Tenaga kerja provinsi. Mengenai perlindungan keselamatan dan tidak adanya tindakan tegas serta pemberian sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Sehingga Rumah Sakit Permata Hati Duri kurang memperhatikan hak-hak yang harus diperoleh perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian setelah mengumpulkan dan mengelola data serta membahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja antara perawat wanita dengan Rumah Sakit Permata Hati tidak jauh berbeda dengan perjanjian kerja lainnya yang pada umumnya yang terdiri dari 17 (Tujuh Belas) pasal yaitu Tanggal dan penerimaan bagi perjanjian kerja waktu tertentu dalam masa percobaan 12 bulan, Tugas dan jabatan, waktu kerja, upah kerja, penempatan dan pemindahan, Cuti Tahunan, Waktu Pembayaran upah, Hak dan kewajiban Pihak Pertama yakni Rumah Sakit Permata Hati, Hak dan Kewajiban Pihak Kedua yakni Perawat wanita. Kepatuhan Terhadap Keselamatan Kerja, Sanksi disiplin kerja, Surat Peringatan, Ganti Rugi, *Schorsing*, Berakhirnya Kesepakatan Kerja, Penyelesaian Perselesaian, penutup. Dalam perjanjian Rumah sakit permata hati perjanjian tersebut sama antara PKWT dan PKWTT yang membedakan jangka waktu dalam perjanjian dan di dalamnya terdapat *shift* yang dibagi 3 *shift* yaitu pada pagi hari pukul 07.30-14.00, siang hari pukul 14.00-21.00, dan malam hari pukul 21.00-07.30. Dalam seminggu perawat wanita mendapatkan *shift* malam 2 kali dalam seminggu dan dilanjutkan 2 hari libur setelah dinas malam dengan 5 hari kerja.

2. Perlindungan hukum terhadap hak perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Hati Duri masih ada yang belum memenuhi Keputusan Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi nomor kep.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang bekerja pada rumah sakit permata hati perawat wanita bekerja hampir 11 jam dan diberi waktu istirahat 1 jam , yaitu hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi belum mencukupi 1.400 kalori karena pihak Rumah Sakit hanya menyediakan snack seperti mie instan, telur, dan susu yang mana belum sesuai dengan aturan Kepmenaker Nomor KEP.224/MEN/2003, Hak untuk diantar jemput karena belum adanya mobil antar jemput dan hanya diberi tunjangan kompensasi oleh pengusaha atau pihak rumah sakit di tempat kerja belum terlaksana sebagaimana mestinya, dan toilet pekerja yang belum terpisah antara laki laki dan perempuan.
3. Kendala dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri adalah dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang telah di sepakati tidak memuat semua hak yang ditetapkan peraturan perundang-undangan, sehingga perawat wanita tidak mengetahui hak yang harus didapatkannya dari pengusaha, terutama bekerja pada malam hari yang mana dan Kurang nya Pengawasan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten bengkalis

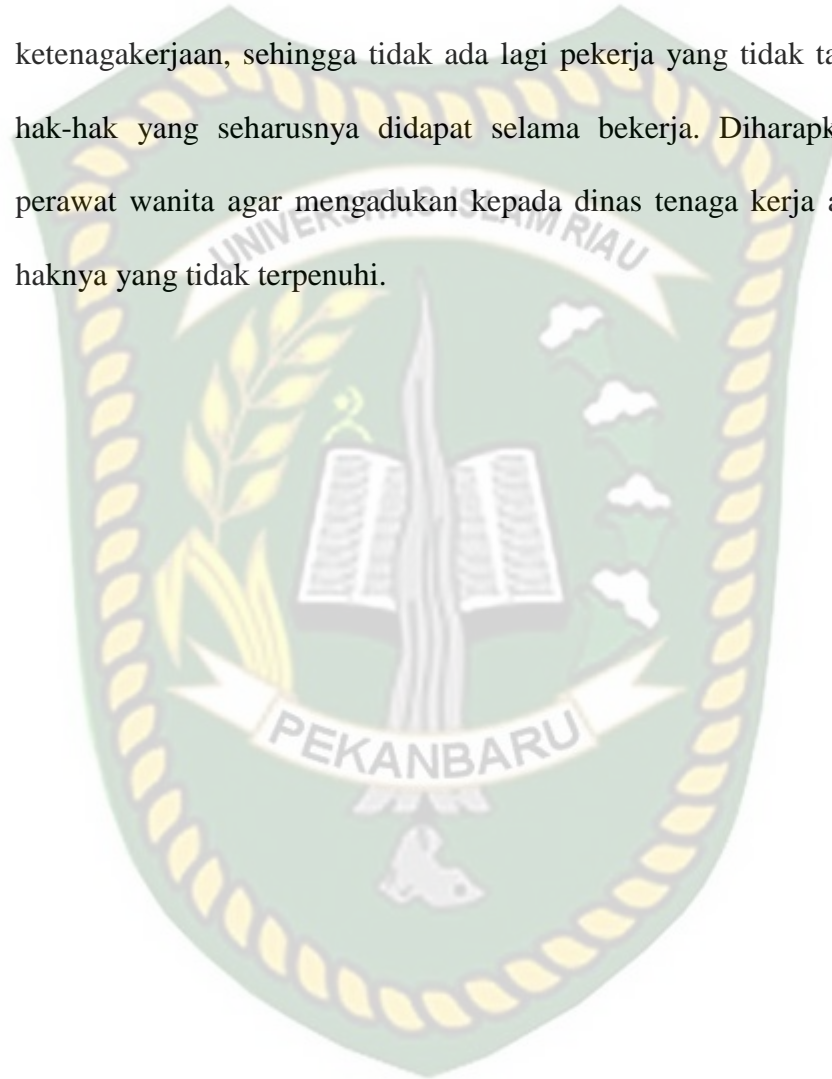
mengenai hak hak pekerja perempuan yang tertuang dari Kepmenaker nomor KEP.224/MEN/2003

B. Saran

Berdasarkan pemaparan yang sudah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut yaitu :

1. Diharapkan bagi Rumah Sakit Permata Hati agar lebih lagi memasukan point-point penting terhadap perlindungan perawat wanita pada malam hari sesuai peraturan-undangan yang berlaku agar pekerja mendapatkan kepastian atas haknya seperti mendapatkan asupan gizi yang selayaknya dan kendaraan antar jemput,dan keamanan beserta juga kesusilaan.
2. Diharapkan bagi Pemerintah maupun Rumah sakit manapun memberlakukan dengan sungguh-sungguh terkait perlindungan hukum wanita di malam hari yang di atur khusus pada KEP.224/MEN/2003 .Perlindungan hak perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Permata Hati Duri dapat terpenuhi apabila pihak Rumah Sakit menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan lebih mementingkan kepentingan kedua belah pihak tanpa hanya memikirkan satu pihak saja yakni pengusaha saja, karena perawat sudah menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya, maka dari itu sebaiknya pengusaha harus menjalankan kewajibannya juga. Agar tercipta perilaku saling menghargai antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.

3. Untuk meminimalisir kendala dan hambatan Perawat wanita diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum dengan cara mengikuti seminar-seminar hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi pekerja yang tidak tahu tentang hak-hak yang seharusnya didapat selama bekerja. Diharapkan kepada perawat wanita agar mengadukan kepada dinas tenaga kerja apabila ada haknya yang tidak terpenuhi.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Bagus Sarnawa, Johan Erwin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, 2010.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2013.
- Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang Pressindo, Surabaya, 2017.
- CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1987.
- Editus Adisu, Lebertus Jahani, *Hak hak Pekerja Perempuan*, Visimedia, Tangerang 2007.

- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- G.Kartasapoetra, Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982.
- G.Kartasapoetra, R. K., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (cetakan ke-3 ed.), Sinar Grafika, Jakarta, 1982.
- Halim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Bhayangkara, Jakarta, 1983.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Kartini Kartono, *Wanita Sebagai Ibu dan Nenek*, Penerbit Alumni. Bandung, 1989.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Laode Jumaidi dan Gaffar, *Pengantar Keperawatan Nasional*, EGC, Jakarta, 1999.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2003.
- Ni Ketut Mendri dan Agus Sarwo Prayogi, *Etika Profesi dan Hukum Keperawatan*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2017.
- Nano Suwiro dan Arif Budiman, *Pintar Membuat Surat Perjanjian Kerja dan Kontrak Kerja*, Flashbooks, Jakarta Selatan, 2010.

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

Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2011

Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.

Salim HS dan Septiana Nurbani, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.

Satjipto Rahardjo, *Sisi sisi lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta Kompas, Jakarta, 2003.

Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publishing, Jakarta, 2004.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rinneka Cipta, Jakarta, 2015.

Thamrin S. , *Penegakkan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018.

Thamrin S. , *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2019.

Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2013.

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007.

Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2007

B. Jurnal

Mulyani Djakaria, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi*, Jurnal Bina Mulia Hukum, vol 3, Universitas Padjajaran, Bandung, 2018.

Ni Wayan Mega Jayantari, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Minimarket Alfamart Mataram (Studi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)*, Fakultas Hukum, Universitas Mataram, Mataram, 2013.

Thamrin S., Lidia Febrianti, S. Parman, *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Asian Journal of Environment, History and Heritage, Vol 3, No.1, Juni 2019, p.155-164.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :

KEP. 224 /Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Keputusan Menteri Kesehatan No,582 Tahun 1997 Tentang pola Tarif Rumah

Sakit Pemerintah

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau