

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK DAN
PERLINDUNGAN PERAWAT WANITA DENGAN *SHIFT*
MALAM DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK KOTA BANDA
ACEH**

**(Ditinjau Menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014
tentang Tenaga Kesehatan)**

SKRIPSI



MUHAMMAD FARIS HAEKAL

NIM. 190106128

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
2023 M/1445 H**

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK DAN PERLINDUNGAN
PERAWAT WANITA DENGAN *SHIFT* MALAM DI RUMAH SAKIT
IBU DAN ANAK KOTA BANDA ACEH**

**(Ditinjau Menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014
tentang Tenaga Kesehatan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

MUHAMMAD FARIS HAEKAL

NIM. 190106128

Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Program Studi Ilmu Hukum

Disetujui Untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006

Nahara Eriyanti, S.HI., MH
NIDN. 2020029101

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK DAN PERLINDUNGAN
PERAWAT WANITA DENGAN *SHIFT* MALAM DI RUMAH SAKIT
IBU DAN ANAK KOTA BANDA ACEH**

**(Ditinjau Menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014
tentang Tenaga Kesehatan)**

SKRIPSI

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)

Pada Hari/Tanggal: **19 Desember 2023 M**
6 Jumadil Akhir 1445 H

Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua

Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
NIP. 197809172009121006

Sekretaris

Nahara Eriyanti, S.H.I., M.H
NIDN. 2020029101

Penguji I

Dr. Yuni Roslaili, M.A.
NIP. 197206102014112001

Penguji II

Mumtazinur, SIP., M.A.
NIP. 198609092014032002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.
NIP. 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp: 0651-7552966 - Fax: 0651-7552966

Web: <http://www.uin-ar-raniry.ac.id>

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Faris Haekal
NIM : 190106128
Prodi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atautanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 27 Juli 2023
Penulis.



Muhammad Faris Haekal
NIM. 190106128

ABSTRAK

Nama : Muhammad Faris Haekal
NIM : 190106128
Judul : Tinjauan Hukum Terhadap Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Dengan *Shift* Malam Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh (Ditinjau Menurut Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014)
Tanggal Sidang : 19 Desember 2023
Tebal Skripsi : 59 Halaman
Pembimbing I : Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
Pembimbing II : Nahara Eriyanti, S.HI., MH
Kata Kunci : *Hak dan Perlindungan, Perawat Wanita.*

Pada rumah sakit umumnya terdapat pekerjaan yang mengharuskan perawat melakukan pekerjaan 24 jam dengan sistem bergantian jam tugas atau yang sering kita ketahui dengan sebutan *shift*. Diantara pekerjaan tersebut banyak terdapat wanita yang menjadi perawat, sehingga banyak risiko yang di dapatkan oleh perawat wanita tersebut dan rentan hak-haknya tidak terpenuhi. Sudah seharusnya rumah sakit memberikan jaminan perlindungan serta hak-hak kepada perawat wanita seperti yang telah diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini pertama, bagaimana implementasi Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita di lingkungan Rumah Sakit Ibu dan Anak Kota Banda Aceh, kedua, apa faktor-faktor penghambat dalam penerapan pasal 57 Undang-Undang No 36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita di lingkungan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris, menggunakan fakta-fakta lapangan yang diambil dari perilaku manusia, baik dari perilaku verbal, serta wawancara melalui pengamatan langsung di lapangan. Adapun hasil penelitian ini terdapat beberapa hak-hak perawat wanita yang belum sesuai, pada saat penelitian dilakukan, sudah tiga bulan upah khusus atau remunerasi sudah ditiadakan, dan pernah terjadinya demo yang dilakukan oleh perawat rumah sakit maupun pegawai non perawat yang disebabkan oleh keterlambatan pengamprahan remunerasi tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini adalah beberapa implementasi dari pasal 57 Undang-Undang No 36 Tahun 2014 di Rumah Sakit Ibu Dan Anak dalam bentuk perlindungan keamanan terhadap perawat wanita sudah sesuai, namun faktor penghambat terdapat pada hak upah khusus yang sudah ditiadakan bagi perawat wanita.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, shalawat beriring salam saya sanjungkan ke pangkuan baginda Nabi Muhammad SAW, karena berkat perjuangannya telah menghantarkan manusia dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul : *“Tinjauan Hukum Terhadap Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak.”*, skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Prodi Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Saya menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini, masih banyak terdapat kesalahan dan jauh dari kata kesempurnaan. Untuk itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada bapak **Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh** selaku dosen penasehat akademik saya sekaligus pembimbing I dan Dekan Fakultas Syari'ah Dan Hukum, kemudian kepada ibu **Nahara Eriyanti, S.HI., MH** juga selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan arahan dan bimbingan kepada saya selama proses penyelesaian skripsi ini. Tak lupa pula dengan rasa penuh hormat saya menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Ibu Siti Mawar, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh, serta seluruh staf Prodi Ilmu Hukum UIN Ar-Raniry

Banda Aceh.

4. Bapak dan Ibu Dosen dan karyawan-karyawan akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum Islam UIN Ar-Raniry yang telah membantu hingga dapat menyelesaikan semua urusan perkuliahan dalam waktu cepat dan tepat dan kepada semua Dosen Prodi Ilmu Hukum yang telah mengajari dan membekali saya dengan ilmu sejak awal semester hingga akhir
5. Staf pustaka selaku karyawan yang telah memberikan kemudahan bagi saya untuk menambah referensi dalam menyelesaikan
6. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua saya yang sampai detik ini senantiasa memberikan motivasi, nasehat, dan kasih sayang juga doa-doa yang mengalir kepada saya
7. Kepada teman-teman seperjuangan seangkatan yang saya banggakan, saya ucapkan terimakasih sudah memberikan semangat dan dorongan yang tiada henti-hentinya, telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.

Sungguh tidak dapat saya ungkapkan satu-persatu dengan kata-kata atas dorongan, bantuan serta doa-doa yang telah ibu bapak dan teman-teman berikan kepada saya. Saya sangat berharap semoga skripsi ini memiliki banyak manfaat di dalamnya. Akhir kata saya mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 27 Juli 2023
Penulis.

Muhammad Faris Haekal
NIM. 190106128

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu keabjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	 Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)

ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik dibawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik dibawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof

ي	Ya	Y	ye
---	----	---	----

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	a
ـِ	Kasrah	I	i
ـُ	Dammah	U	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـيْ	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـَـوْ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَاعَلَ fa`ala
- سُئِلَ susila

- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ى	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وُ...و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَا الْأَطْفَالِ *raudah al-atfāl/raudahtul atfāl*
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ *al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah*
- طَلْحَة *talhah*

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ *nazzala*
- الْبِرُّ *al-birr*

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang

ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlakubagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/Wa innallāhalahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itudidahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/Alhamdu lillāhirabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

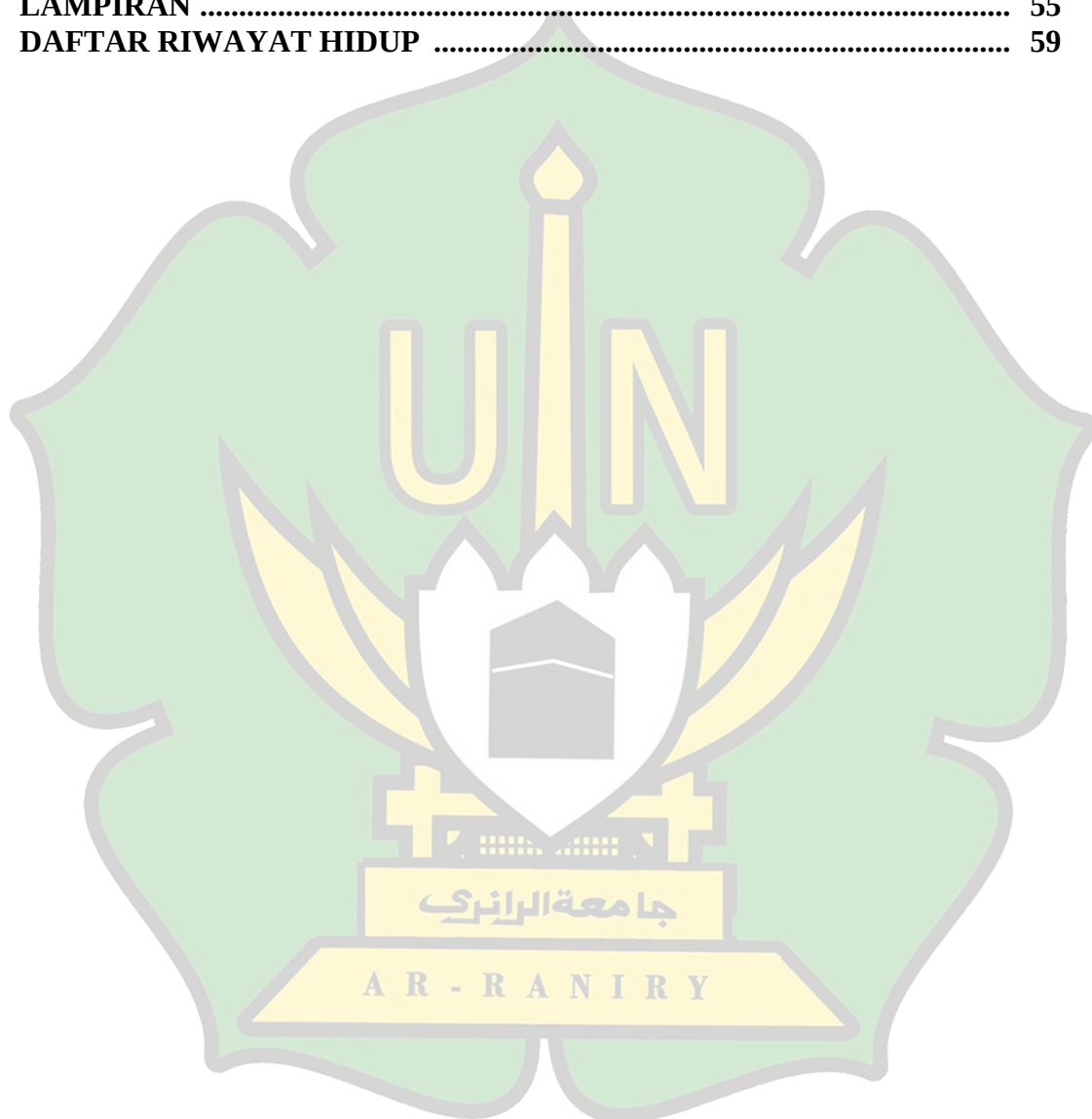
J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI	xvi
 BAB SATU : PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Penjelasan Istilah	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Metode Penelitian	9
1. Pendekatan dan jenis Penelitian	10
2. Sumber Data	10
3. Teknik Pengumpulan Data	11
G. Sistematika Pembahasan	12
 BAB DUA : HAK DAN PERLINDUNGAN PERAWAT WANITA	 13
A. Pengertian Dan Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Perawat Wanita	13
B. Bentuk – Bentuk Hak Dan Perlindungan Terhadap Perawat Wanita	17
C. Perlindungan Hukum Bagi Perawat Wanita Menurut Pasal 57 UU No.36 Tahun 2014	22
D. Tinjauan Hukum Islam Tentang Pekerjaan Wanita Di Malam Hari	25
 BAB TIGA : HAK DAN PERLINDUNGAN PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK	 32
A. Profil Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh	32
B. Penerapan Hak Dan Perlindungan Terhadap Perawat Wanita Dengan <i>Shift</i> Malam Hari Di Lingkungan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh	36
C. Ketidakesesuaian Penerapan Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Di Lingkungan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh	41

BAB EMPAT : PENUTUP	48
A . Kesimpulan	48
B . Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	59



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kesehatan merupakan garda terdepan bagi terciptanya kesehatan di tengah-tengah masyarakat. Menurut undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan merupakan orang yang mengabdikan diri dibidang kesehatan, serta yang memiliki keterampilan dan ilmu dibidang kesehatan melalui pendidikan yang telah ditempuh dan memiliki wewenangan dalam melakukan upaya tindakan untuk merawat dan mengobati pasien. Tenaga kesehatan juga memiliki peranan penting terhadap peningkatan kualitas mutu pelayanan terhadap masyarakat, agar masyarakat mampu untuk sadar akan kesehatan dan juga tenaga kesehatan khususnya perawat memberikan pelayanan yang efektif terhadap kesehatan masyarakat.

Di rumah sakit umumnya terdapat pekerjaan yang mengharuskan perawat wanita melakukan pekerjaan tugas yang bekerja 24 jam dengan sistem bergantian jam tugas atau yang diketahui dengan sebutan shift pada malam hari, diantara pekerjaan tersebut banyak terdapat wanita yang menjadi perawat, sehingga banyak resiko yang didapatkan oleh perawat wanita tersebut. Perawat wanita masih memiliki peran wanita dalam kehidupan manusia, wanita sebagai individu istri, ibu, maupun yang lainnya mempunyai peranan yang sangat kompleks dan penting. Dia mempunyai ciri khas dalam kehidupan ini, karena dia sebenarnya bukan objek, tapi juga sebagai subjek dalam tata kehidupan manusia. Dari segi biologis hanya wanitalah yang hanya dapat melahirkan anak dan hanya ibulah yang merupakan individu pertama yang berinteraksi dengan anaknya. Peran ibu pada anak semasa bayi sampai dewasa adalah merupakan saat-saat terpenting bagi anak dalam menentukan arah

perkembangannya.¹ Ketenagaan keperawatan komponen penting dalam pelayanan di rumah sakit. Selama dua puluh empat jam perawat menjadi tuan rumah yang harus siap melayani kebutuhan pasien. Keterlibatan dalam 24 jam ini mengharuskan perawat di sebuah ruang rawat bekerja dalam shift. Dengan demikian harus ada pengelolaan yang baik dalam ketenagaan keperawatan. Standar ketenagaan keperawatan adalah penetapan kebutuhan tenaga kualitas untuk melaksanakan pelayanan keperawatan yang telah ditetapkan.²

Secara umum, hak perawat adalah mendapatkan segala sesuatu yang hari didapati perawat pada saat melakukan praktik keperawatan baik dari institusi pelayanan kesehatan dan dari pasien/klien. Hak yang didapati dari aspek rumah sakit seperti memperoleh perlindungan hukum, imbalan jasa atas hak pelayanan keperawatan yang telah diberikan, menolak keinginan klien atau pihak lain yang bertentangan dengan kode etik, standar pelayanan, dan memperoleh fasilitas kerja sesuai dengan standar. Hak yang didapati dari aspek pasien atau klien seperti mencakup memperoleh informasi yang benar, jelas, dan jujur dari klien atau keluarganya yang memperoleh kerja sama dan hal-hal yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab pasien.³

Bagi perawat wanita, sudah sepatutnya rumah sakit memberikan jaminan perlindungan serta hak-hak kepada perawat wanita seperti yang telah diatur dalam pasal 76 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu “pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makan dan minuman yang bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja. Perawat di rumah sakit merupakan suatu pekerjaan yang melibatkan waktu di malam hari,

¹ Monique P, Hendro Bidjuni, dkk, “Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Sebagai *Care Giver* Dengan Stres Kerja Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.V.L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara”, *e-Journal Keperawatan*, Vol. 5, No.1, 2017

² *Ibid*, hlm.1

³ Reni Asmara Ariga, *Konsep Dasar Keperawatan*, (Yogyakarta, Penerbit: Deeppublish, 2020), hlm.102

salah satu contohnya di rumah Sakit Ibu dan Anak di Kota Banda Aceh, mengingat pada rumah sakit tersebut banyak didominasi oleh perawat wanita yang mengharuskan perawat wanitanya bekerja pada shift malam hari.

Di kota Banda Aceh permasalahan mengenai wanita yang bekerja pada malam hari sangatlah mendapatkan perhatian khusus, dikarenakan daerah tersebut sangat merujuk pada aturan-aturan Hukum Islam. Di dalam Hukum Islam telah mengatur tentang perempuan yang bekerja dimalam hari. Alasan yang mendasar atas kebolehan tersebut, asalkan terpenuhi kebutuhan gizi makanannya dan tercapainya hak-hak khusus bagi layaknya hak seorang perempuan, serta terhindar dari gangguan keamanan yang dapat mengancam dirinya sendiri. Seorang wanita diperbolehkan bekerja pada malam hari asalkan jelas alasan serta keharusannya dan mendapatkan persetujuan oleh suami apabila ia sudah menikah atau keluarganya apabila dia belum menikah, dan seorang wanita keluar rumah pada malam hari juga diperbolehkan asalkan mendatangkan manfaat untuk dirinya sendiri maupun mendatangkan manfaat untuk orang lain. Sebagaimana yang terkandung dalam surah:

QS.An-Nisa' Ayat [124]

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا

Dan barangsiapa yang mengerjakan amal kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan sedang dia beriman, maka mereka itu akan masuk kedalam surga dan mereka tidak dizalimi sedikitpun. (QS. An-Nisa'[124]).

Ayat tersebut menjelaskan tentang tidak ada batasan atas laki-laki maupun perempuan dalam bekerja, asalkan pekerjaan tersebut mendatangkan amal kebaikan. Khususnya kepada perempuan yang bekerja, sedangkan dia lagi beriman dan pekerjaan tersebut dapat mendatangkan manfaat bagi dirinya sendiri maupun dapat mendatangkan manfaat bagi orang lain, dan hal tersebut merupakan sebaik-baiknya dalam mengerjakan amal kebaikan dan mendapat balasan surga.

Berdasarkan Qanun Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan dalam Pasal 7 Ayat (4) yang menyatakan bahwa perempuan berhak memperoleh perlindungan khusus, salah satu kekhususan yang diberikan kepada pekerja perempuan adalah hak atas perlindungan dan keamanan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.⁴ Berdasarkan Pasal 76 Ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga keamanan kesusilaan selama berada di tempat kerja. Hak perlindungan keamanan ini wajib dipenuhi oleh pengusaha sebagai pemberi kerja dan pemerintah ditingkat Nasional, Provinsi, maupun Kabupaten/Kota. Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan Pasal 14 Ayat (1) dan (2), yang menyatakan pemerintah Kota Banda Aceh serta lembaga lainnya wajib memberikan perlindungan keamanan dan keselamatan bagi pekerja perempuan.⁵

Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh, dalam hal keamanan tersebut sudah memenuhi Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014, yaitu “tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia, moral, kesusilaan dan nilai-nilai agama”. Sejauh ini juga belum pernah terjadinya kasus gangguan keamanan maupun tindak asusila kepada perawat wanita yang bekerja pada malam hari, dikarenakan pasien dan perawatnya seluruhnya didominasi oleh perempuan, juga Rumah Sakit Ibu Anak difasilitasi petugas keamanan yang berjaga 24 jam demi terciptanya keamanan yang kondusif di rumah sakit tersebut. Namun, terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan implementasi Pasal 57 Undang-Undang No 36 Tahun 2014

⁴ Fitri Suryani, Abdurrahman, “Peran Pemerintah Kota Banda Aceh Untuk Menjamin Kepatuhan Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Keamanan Bagi Pekerja Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala*, Vol.3, Februari 2019.

⁵ *Ibid*

Tentang Tenaga Kesehatan, dan pihak rumah sakit sendiri belum menjalankan undang-undang tersebut secara efektif yang berakibatkan muncul beberapa hal yang tidak sesuai terhadap pemenuhan hak-hak kepada perawat wanita, seperti pernah terjadinya keterlambatan dalam pengamprahan upah khusus atau tunjangan bagi perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari, maupun para pegawai rumah sakit non perawat. Pada saat ini, upah khusus atau tunjangan tersebut sudah ditiadakan oleh rumah sakit semenjak 3 bulan pada saat penelitian dilakukan, dan perawat wanita yang bekerja pada shfit malam hari tersebut hanya menerima upah pokok atau gaji pokok saja. Juga terdapat beberapa kendala bagi perawat wanita mengenai sistem absesnsi merupakan fasilitas yang disediakan rumah sakit, sehingga membuat ketidaknyamanan dan sangat dikeluhkan bagi perawat itu sendiri.

Meskipun secara Normatif hak pekerja perempuan telah diatur didalam berbagai peraturan Perundang-Undangan maupun konvensi Interasional, tetapi sampai saat ini implementasinya masih belum sesuai dengan harapan.⁶ Meskipun secara yuridis normatif, hak pekerja perempuan telah dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan, tetapi implementasi berbagai peraturan tersebut perlu mendapat perhatian, dari sisi upah saja sampai saat ini masih saja terdapat kesenjangan upah antara pekerja perempuan dan laki-laki, sebagaimana temuan ILO. Selain upah, berbagai bentuk perlindungan hak pekerja perempuan yang terkait dengan waktu kerja dan hak reproduksi perempuan juga perlu diperhatikan implementasinya, mengingat pekerja perempuan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja laki-laki.⁷

Pada intinya pemenuhan hak dan perlindungan perawat wanita yang sekaligus adalah sebagai pekerja perempuan, harus diperhatikan hak-hak khususnya oleh rumah sakit dan perlu adanya pengawasan dari pemerintah Kota

⁶ Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Prespektif Feminisme", *Jurnal DPR RI*, Vol.8, Diakses melalui: <https://jurnal.dpr.go.id>, hlm. 2

⁷ *Ibid*

atau Provinsi terhadap pemenuhan hak-hak tersebut, serta terwujudnya jaminan perlindungan terhadap keamanan maupun perlindungan dari tindak asusila adalah sebagai faktor utama dari pokok hal hak dan perlindungan terhadap perawat wanita yang bekerja pada malam hari disuatu rumah sakit.

Maka penelitian ini menarik untuk dilakukan di rumah sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh, serta difokuskan pada analisis bentuk hak dan perlindungan hukum terhadap perawat wanita yang sesuai terkandung dalam Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan adalah: “tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik berhak mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Bentuk perlindungan hukum tersebut berupa jaminan mendapatkan bantuan hukum dari rumah sakit apabila terjadi hal-hal yang mengganggu keamanan diri individu tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini juga berguna sebagai bahan acuan untuk judul skripsi, dan juga diharapkan dapat berguna sebagai acuan bagi rumah sakit ibu dan anak untuk menjalankan sepenuhnya hak dan lebih meningkatkan lagi perlindungan terhadap perawat wanita yang bekerja di malam hari sesuai dengan Pasal 57 Undang-undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, penulis dapat menarik pokok rumusan masalah dari judul skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Pasal 57 UU No.36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita di lingkungan rumah sakit ibu dan anak Kota Banda Aceh?
2. Apa faktor-faktor penghambat dalam penerapan Pasal 57 UU No.36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita di lingkungan rumah sakit ibu dan anak Kota Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, pastinya ada tujuan dan maksud yang hendak

dikaji dan diteliti. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji lebih lanjut sejauh mana implementasi dari Pasal 57 UU No.36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita di lingkungan rumah sakit ibu dan anak.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam penerapan Pasal 57 UU No.36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita di lingkungan rumah sakit ibu dan anak.

D. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalahpahaman dalam pengertian istilah dalam penelitian skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang sering muncul di dalam skripsi ini, sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁸ Sedangkan menurut C.S.T Kansil perlindungan hukum adalah upaya berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara fikiran maupun fisik dari gangguan maupun ancaman dari pihak manapun.⁹

2. Remunerasi

Remunerasi adalah pemberian sebuah imbalan atau penghargaan kepada seseorang yang sudah bekerja dan berkontribusi yang sifatnya rutin dari tempat dia bekerja. Penghargaan atau imbalan tersebut berkaitan dengan sistem penggajian pegawai. Dapat dikatakan bahwa remunerasi ini merupakan imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya yang diartikan sebagai pujian atas

⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000), hlm. 54.

⁹ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Balai Pustaka, Jakarta, 1989), hlm.102

pencapaian yang telah didapatkan oleh pegawai.¹⁰

3. Cuti

Cuti adalah ketidakhadiran sementara yang telah diizinkan dari pihak terkait atau penyedia kerja, dikarenakan suatu alasan tertentu baik itu dalam keadaan berkeharusan untuk dilakukannya cuti maupun izin untuk merehatkan fikiran dari beban kerja.

E. Kajian Pustaka

Penelitian ini membahas tentang hak dan perlindungan terhadap perawat wanita, yang dikaji menurut Pasal 57 undang-undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Berdasarkan pengamatan penulis, penelitian ini dibandingkan daripada penelitian sebelumnya, ada beberapa penelitian sebelumnya yang hampir sama, namun fokus penelitiannya yang tidak serupa dibandingkan beberapa dengan penelitian sebelumnya. Berikut beberapa penelitian yang hampir serupa namun fokusnya berbeda, antara lain sebagai berikut :

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Septiana Vista Dewi, Susilo Andi Darma, yang berjudul *Pelaksanaan Perlindungan Hak-Hak Khusus Terhadap Perawat Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Purbowangi*, penelitian ini membahas tentang hak-hak perawat perempuan yang bekerja pada malam hari. Namun, lebih khusus membahas tentang perlindungan hukum yang dilakukan oleh rumah sakit saja, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana perlindungan hukum terhadap perawat perempuan di salah satu rumah sakit di daerah Purbowangi.¹¹

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Shella Novia, yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Dirumah Sakit Swasta Yang*

¹⁰ Rosyda, "Pengertian Remunerasi: Jenis, Keuntungan, Manfaat, Dan Contohnya", Diakses melalui: <https://gramedia.com>, tanggal 23 November 2022

¹¹ Septiana Vista Dewi, Susilo Andi Darma, S.H., M.Hum., *Pelaksanaan Perlindungan Hak-Hak Khusus Terhadap Perawat Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Purbowangi*, (Yogyakarta, Universitas Gajah Mada, 2020).

Diperkejakan Pada Malam Hari, membahas tentang perlindungan tenaga kerja perawat wanita yang bekerja pada malam hari, serta pelaksanaan pemenuhan hak terdapat perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari sesuai atau belum menurut amanah yang tertuang dalam kepmen.224/MEN/2003. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris.¹²

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Fadhillah Faiz, yang berjudul *Perlindungan Hukum Pekerja Perawat Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Ananda Purwokerto*, membahas tentang bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perawat perempuan yang bekerja pada malam hari di rumah sakit Ananda Purwokerto, untuk mengetahui kendala dalam rumah sakit tersebut dalam pemberian perlindungan hukum dan mengetahui kendala internal maupun eksternal.¹³

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Nurjihan Utami, Hanafi Ariel, Faris Ali Sidqi, yang berjudul *“Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Tempat Kerja”*, membahas tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dan mengkaji dari sisi kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum di Indonesia menurut undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.¹⁴

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara penulis untuk mengungkapkan data-data yang akurat dan objektif, dengan melakukan cara penelitian secara efektif dan terstruktur serta berkaitan dengan permasalahan yang penulis sedang teliti. Adapun metode penelitian yang ditempuh untuk menyelesaikan skripsi ini

¹² Shella Novia, *Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Dirumah Sakit Swasta Yang Diperkejakan Pada Malam Hari*, (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2018), hlm. i

¹³ Fadhillah Faiz, *Perlindungan Hukum Pekerja Perawat Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Ananda Purwokerto*, (Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, 2017).

¹⁴ Nurjihan Utami, Hanafi Ariel, Faris Ali Sidqi, *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Tempat Kerja*, (Universitas Islam Kalimantan, Kalimantan, 2021)

sebagai berikut:

1. Pendekatan dan jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan analisa terhadap kejadian langsung di lapangan terhadap objek penelitian misalnya perilaku, tindakan, motivasi, dan lain-lain secara keseluruhan, dengan cara mendatangi langsung ke lokasi penelitian di rumah Sakit Ibu dan Anak untuk memperoleh data awal. Data awal diperoleh pada saat sebelum pengamatan atau wawancara langsung dilakukan kepada sampel atau naraumber. Data awal tersebut diperoleh dari kepala bagian diklat rumah Sakit Ibu dan Anak dengan cara menunjukan surat penelitian yang dikeluarkan oleh Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, kemudian ditentukan siapa saja yang menjadi sampel atau narasumber penelitian. Pada penelitian kualitatif, semakin dalam cara untuk mendapatkan data penelitian, maka semakin dalam tergali sebuah data yang didapatkan untuk melakukan wawancara langsung pada sebuah penelitian tersebut.

Jenis penelitian ini menggunakan yuridis empiris, yang mana menggunakan fakta-fakta di lapangan oleh tindakan dan perilaku yang dialami subjek sampel penelitian atau narasumber yaitu perawat wanita. Penelitian yuridis empiris adalah sebuah penelitian hukum berkaitan dengan penerapan terhadap suatu peraturan atau Undang-Undang yang telah ditetapkan kemudian di implementasikan pada suatu perilaku sosial atas dasar hukum normatif.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek bagaimana data itu didapatkan. Sumber data dalam penelitian ini berupa jawaban atas wawancara yang telah dilakukan penulis kepada narasumber penelitian. Disini narasumber penelitian yaitu perawat wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Ibu dan Anak, wawancara tersebut memuat pertanyaan-pertanyaan secara lisan mengenai perilaku atau fakta-fakta yang dialami oleh perawat wanita yang sedang bekerja pada malam hari dan

diperoleh jawaban-jawaban yang akurat sesuai fakta yang telah terjadi di lapangan.

Umumnya sumber data yang di dapatkan pada suatu penelitian dibedakan atas dua sumber data, sumber data yang diperoleh langsung dari perilaku kehidupan yang dialami masyarakat dinamakan data primer dan sumber data yang diperoleh dari bahan bacaan atau bahan hukum dinamakan data sekunder.

Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh penulis dengan melakukan wawancara atas beberapa pertanyaan yang telah disiapkan kepada empat orang sampel narasumber yaitu perawat wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Ibu dan Anak Kota Banda Aceh.

b. Sumber Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh penulis dari bahan bacaan berupa buku hukum, Undang-Undang, atau jurnal yang berkaitan dengan hak dan perlindungan hukum terhadap perawat wanita.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa cara yaitu, terlebih dahulu dengan mengambil data awal di Badan Diklat Rumah Sakit Ibu dan Anak oleh kepala diklat rumah sakit tersebut, dan ditentukan narasumber perawat wanita mana saja yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini, lalu penulis menyiapkan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan apa saja bentuk hak-hak dan perlindungan yang diterapkan oleh rumah Sakit Ibu dan Anak kepada perawat wanita yang bekerja pada malam hari, kemudian melakukan wawancara lisan secara langsung dan terstruktur kepada empat orang perawat wanita yang bekerja pada malam hari. Dokumentasi juga merupakan hal pendukung dalam pengumpulan data pada penelitian ini, dokumentasi berupa foto kegiatan pada

saat wawancara dilakukan dan foto ruangan penelitian yaitu pada ruang Vip yang merupakan ruangan yang ditentukan oleh Badan Diklat Rumah Sakit Ibu dan Anak untuk melakukan wawancara kepada perawat wanita, dan foto tampak lokasi rumah Sakit Ibu dan Anak.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembaca dalam penulisan skripsi ini, penulis memaparkan penjelasan tiap-tiap bab yang terkandung dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab satu, merupakan pendahuluan yang di dalamnya terkandung dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Penjelasan Istilah, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Dua, merupakan landasan teori atau kajian menurut teori tentang Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari, serta penerapan dan ketidaksesuaian yang ditinjau dalam Pasal 57 undang-undang No.36 Tahun 2014.

Bab Tiga, merupakan penjelasan dari hasil penelitian ini yang mana terkandung analisis dalam pembahasan tentang penerapan dan ketidaksesuaian terhadap hak perlindungan terhadap perawat wanita yang ditinjau dari Pasal 57 undang-undang No.36 Tahun 2014. Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Serta, realitas pada objek penelitian, lokasi penelitian, dan subjek penelitian.

Bab Empat, merupakan penutup, saran serta kesimpulan dari seluruh uraian karya penelitian ini.

BAB DUA

TEORI TENTANG HAK DAN PERLINDUNGAN PERAWAT WANITA

A. Pengertian dan Dasar Hukum Terhadap Hak dan Perlindungan Perawat Wanita

Hukum adalah seperangkat peraturan yang kita pahami dalam satu kesatuan yang sistematis, yang mempersatukan berbagai peraturan khusus dari suatu tata hukum perlu dimaknai agar hakikat hukum dapat dipahami. Hanya atas dasar pemahaman yang jelas tentang hubungan-hubungan yang membentuk tata hukum tersebut bahwa hakikat hukum dapat dipahami dengan sempurna.¹⁵ Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Pada dasarnya penegakan hukum merupakan suatu proses dari perwujudan sebuah ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya suatu norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.¹⁶

Pelaksanaan dan penegakan hukum harus memperhatikan manfaat dan kegunaan bagi masyarakat. Karena hukum dibuat untuk kepentingan masyarakat, maka dari itu hukum harus memberikan manfaat bagi masyarakat, jangan sampai terjadinya pelaksanaan hukum yang dapat merugikan masyarakat. Pelaksanaan dan penegakan hukum harus mencapai keadilan, namun peraturan hukum tidak identik dengan keadilan. Peraturan hukum yang bersifat umum dan mengikat setiap orang, penerapannya harus mempertimbangkan berbagai fakta dan keadaan yang terdapat pada setiap kasus.¹⁷ Salah satu bukti adanya pelaksanaan penegakan

¹⁵ Hans Kelsen, *Teori Hukum Dan Negara*, (Jakarta: Nusa Media Indonesia, 2007), hlm.3

¹⁶ Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1998), hlm.32

¹⁷ Titik Triwulan, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Prestasi Putra Karya, 2006),

hukum itu adalah adanya jaminan terhadap perlindungan hak-hak individu dan cara-cara untuk mendapatkan hak-hak yang dijamin tersebut. Jaminan hak-hak individu tersebut terikat dan diatur dalam sebuah peraturan perundang-undangan. Dalam struktur kenegaraan modern, tugas penegakan hukum tersebut dijalankan oleh eksekutif dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif tersebut, yang sering disebut birokrasi penegakan hukum.¹⁸ Jaminan perlindungan hukum dan hak-hak individu disini, termasuk hak-hak individu terhadap perawat khususnya kepada perawat wanita yang berkaitan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan hukum meliputi perlindungan dari gangguan keamanan dan perlindungan dari tindak asusila yang sudah seharusnya diberikan oleh rumah sakit kepada tiap-tiap individu dari seorang perawat sebagai fasilitas yang berdasarkan Undang-Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, yang menjadi rujukan bagi rumah sakit dalam mewujudkan hak dan perlindungan terhadap perawat wanitanya.

Perawat atau Nurse berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Nurse*”, dan bahasa latinnya adalah “*Nutrix*”, yang mempunyai arti merawat atau memelihara. Perawat merupakan orang yang telah menempuh pendidikan di bidang kesehatan yang mempunyai kualifikasi untuk menjaga serta merawat orang yang mengalami permasalahan dalam kesehatan, perawat yang profesional adalah perawat yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan.¹⁹ Pelayanan perawat adalah aspek penting dalam bergeraknya pelayanan dalam kesehatan, keberhasilan tenaga kesehatan perawat dalam menciptakan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, perawat dituntut bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab, seperti yang tertuang dalam Pasal 11 Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

hlm.228-229.

¹⁸ Sajipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006). hlm. 18.

¹⁹ Nikmatur Romah dan Saiful Walid, *Proses Keperawatan*, (Yogyakarta : Penerbit Ar-Ruzz Media, 2009), hlm. 3.

Selain itu perawat memiliki 3 fungsi independen yaitu perawat melakukan tindakan yang bersifat mandiri, artinya perawat sendiri mendapatkan kewewenangan yang terdapat dalam Undang-Undang untuk memberikan praktik pelayanan keperawatan kepada masyarakat. Dalam penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa perawat atau seorang perawat wanita sebagai pelaksanaan praktik pelayanan keperawatan kepada masyarakat yang dilakukan secara berkolaborasi dengan tenaga kesehatan yang lain. Sebagai Tenaga Kesehatan, perawat dalam menjalankan tugasnya tak lepas dari suatu masalah yang muncul maka dari itu sangat diperlukan perlindungan hukum serta hak sebagai bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan hukum pemerintah terhadap Tenaga Kesehatan atau perawat sudah diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 36 Undang- Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, yang dalam pasal tersebut menjelaskan bahwa perawat berhak memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional dan ketentuan perundang- Undangan.

Dikarenakan perawat merupakan salah satu diantara sekian banyak profesi lainnya, maka pelayanan yang harus diberikan oleh seorang perawat harus sesuai dengan standar keperawatan, kode etik serta moral agar masyarakat sebagai penerima jasa keperawatan mendapatkan pelayanan yang terbaik dan bukanlah suatu “pelengkap” dalam kedokteran. Sebab pelayanan keperawatan sebagai bentuk pelayanan yang profesional dan merupakan integral dari pelayanan kesehatan. Dengan didasarkan oleh ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiriutal yang komprehensif ditujukan kepada tiap individu, keluarga, dan masyarakat, baik sakit maupun dalam keadaan sehat yang mencakup seluruh kehidupan manusia.²⁰

²⁰ Hendrik SH. M.Kes, *Etika dan Hukum Kesehatan*, (Jakarta: Penerbit EGC, 2010), hlm. 37.

Perlindungan adalah suatu perbuatan melindungi dimana yang dimaksud perlindungan dari suatu peraturan hukum yang berlaku.²¹ Pelaksanaan hak dan perlindungan kepada perawat wanita yang bekerja pada malam hari, bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan serta perlindungan Hukum yang dilakukan Rumah Sakit terhadap perawat wanita yang bekerja pada malam hari, dikarenakan banyaknya faktor penghambat dalam penegakan perlindungan hukum terhadap perawat wanita yang bekerja pada malam hari. Dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina, dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat, yang pada artinya penyelenggaraan upaya kesehatan dilaksanakan secara serasi dan seimbang dengan melibatkan peran serta aktif masyarakat.

Dalam asuhan keperawatan yang merupakan salah satu dari praktik keperawatan tentunya seorang perawat terutama perawat wanita berhak mendapatkan hak dan perlindungan hukum dari tuntutan profesinya sebagai seorang perawat, adapun hak perawat yang telah diatur pada Pasal 36 Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan adalah sebagai berikut:

1. Perawat berhak mendapatkan perlindungan hukum dan profesi sepanjang melaksanakan tugas sesuai (SOP), ini meinformasi merupakan salah satu hak perawat di bidang hukum serta serta menyangkut aspek legal atas dasar peraturan perundang-undangan.
2. Perawat berhak untuk memperoleh informasi yang lengkap dan jujur dari pasien dan atau keluarganya agar mencapai tujuan segala informasi mengenai kesehatan pasien, karena yang berhadapan langsung dengan pasien tidak lain adalah perawat itu sendiri;
3. Perawat berhak melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi dan

²¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan X, Balai Pustaka, Jakarta, 1999, hlm 360.

otonom profesi, ini agar perawat dapat melaksanakan tugasnya hanya yang sesuai dengan ilmu pengetahuan yang didapat berdasarkan jenjang pendidikan dimana profesi lain tidak melakukan jenis kompetensi ini;

4. Perawat berhak mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi, dedikasi, yang luar biasa dan atau bertugas di daerah terpencil dan rawan.
5. Perawat berhak memperoleh jaminan perlindungan terhadap risiko kerja yang berkaitan dengan tugasnya.

Di Indonesia biasanya kita kenal dengan Asuransi Kesehatan (ASKES), bagi pegawai Negeri sipil (PNS) berhak memiliki ASKES tersebut tak terkecuali perawat yang berstatus non PNS sebagai jaminan kesehatan selama menjalani tugas hingga masuk masa pensiunnya. Perawat berhak menerima imbalan jasa profesi yang proporsional sesuai dengan ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku.²² Fasilitas tersebut sangat bermanfaat bagi pekerja maupun pegawai Negeri sebagai bentuk perlindungan dan jaminan atas resiko kerja yang disediakan oleh pemerintah dalam bentuk asuransi, sebagai salah satu apresiasi terhadap para pekerja khususnya terhadap perawat wanita yang bekerja di rumah sakit.

B. Bentuk-Bentuk Hak Dan Perlindungan Terhadap Perawat Wanita

Dalam melaksanakan tuntutan tugas pekerjaannya, perawat wanita berhak mendapatkan hak dan perlindungan, terutama hak materna bagi perawat wanita, terdapat beberapa hak yang berhak didapatkan oleh seorang perawat wanita yang bekerja pada suatu rumah sakit, berikut diantaranya;

1. Hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi.

²² Masruro Hasyim, dkk., *Buku Pedoman Keperawatan*, (Jakarta : Penerbit Indoliterasi, 2014), hlm. 33.

Pihak rumah sakit sepatutnya berhak memberikan asupan gizi yang seimbang berupa makanan dan minuman kepada perawat wanita khususnya yang bekerja pada shift malam atau yang berkerja pada jam malam hari, seperti yang telah tertera pada ketentuan aturan didalam pasal 76 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi”. Apabila ada perawat yang tidak terpenuhi haknya pada saat bekerja pada jam malam, pihak rumah sakit tersebut dapat dikenai sanksi pidana sesuai yang diatur pada pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal dalam Pasal 37 ayat 2, Pasal 44 ayat 1, Pasal 45 ayat 1, Pasal 67 ayat 1, Pasal 71 ayat 2, Pasal 76, Pasal 78 ayat 2, Pasal 79 ayat 1, dan ayat 2, Pasal 85 ayat 3, dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000.00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000.00 (seratus juta rupiah).²³

Dalam ketentuan Pasal-Pasal yang telah disebutkan diatas, jelas ditujukan kepada penyedia kerja khususnya rumah sakit yang memperkerjakan pegawai maupun perawatnya, yang apabila ada haknya yang tidak terpenuhi, maka banyak sanksi yang didapatkan oleh rumah sakit sebagai penyedia kerja sesuai Undang-Undang yang telah diatur. Sanksi tersebut diberikan sebagai efek jera bagi

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

rumah sakit apabila ada hak dan jaminan keselamatan atas pegawai atau perawatnya tidak terpenuhi atau kurangnya perhatian dan pengawasan kepada pegawainya.

2. Hak untuk mendapatkan perlindungan kesusilaan dan kemanan selama di tempat kerja.

Pihak rumah sakit wajib menyediakan fasilitas keamanan berupa petugas kemanan demi terwujudnya hak kesusilaan terutama bagi perawat wanita yang bekerja sampai pada larut malam, ini telah sesuai dengan aturan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 menerangkan bahwa “pemberi kerja/pengusaha harus menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”²⁴

3. Hak untuk melaksanakan ibadah.

Kesempatan bekerja bagi seorang laki-laki dan perempuan tidak menutup kesempatan baginya untuk melaksanakan kewajiban yang wajib pada agamanya yaitu beribadah, beribadah merupakan hal yang terpenting dan tidak boleh ditinggalkan khususnya bagi seorang perawat yang beragama muslim. Meskipun seseorang sedang sibuk melakukan tuntutan pekerjaan tetap harus melaksanakan ibadah sesuai ketentuan yang berlaku. Dan layaknya pihak rumah sakit berkewajiban untuk memberikan

²⁴ Pasal 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, KEP-224/MEN/2003, Tahun 2003

kesempatan bagi pekerjaanya untuk melaksanakan ibadah dan menyediakan fasilitas tempat beribadah.²⁵ Fasilitas tersebut berupa masjid atau musala yang dikerjakan pada saat jam istirahat dan sudah masuk waktunya untuk melaksanakan shalat bagi yang beragama muslim.

4. Hak untuk memperoleh waktu istirahat yang cukup bagi perawat wanita.

Dalam kesehariannya perawat selalu dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan dan merawat pasien, tuntutan akan hal-hal tersebut menjadi tanggung jawab atasan selagi ia masih terikat ikatan perjanjian kerja di rumah sakit tersebut. Memperoleh hak untuk beristirahat merupakan bagian integral dalam kontrak kerja yang dibuat bersama sehingga perjanjian tersebut harus diperjelas dan terpisah dari waktu kerja²⁶

5. Memberikan Hak dan perlindungan selama cuti hamil dan melahirkan bagi perawat wanita.

Rumah sakit berhak memberikan masa cuti hamil dan melahirkan bagi tiap-tiap perawat wanita yang aktif bekerja pada rumah sakit tersebut sesuai yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 82 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang masalah cuti kehamilan bagi pekerja perempuan khususnya kepada perawat wanita. Seorang perawat wanita memiliki hak masa cuti 1,5 bulan sebelum perkiraan kelahiran dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Maka dari itu perawat wanita tersebut wajib memberikan surat keterangan atau bukti melahirkan yang terlampir dari rumah sakit tempat perawat tersebut melahirkan. Meskipun dalam pasal ini telah diatur bahwa selama cuti

²⁵ Baqir Sharif Qorashi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Penerbit Al-Huda, 2007, cet. Pertama) hlm. 252.

²⁶ *Ibid.*

hamil dan melahirkan pekerja perempuan atau perawat wanita tersebut berhak mendapatkan upah penuh atau tunjangan dari rumah sakit tempat mereka berkerja.²⁷ Dengan demikian perusahaan atau rumah sakit yang mengatur/memperjanjikan hak cuti hamil dan cuti melahirkan, baik dalam perjanjian kerja (PK) atau perjanjian kerja bersama (PKB), tidak boleh mengatur/memperjanjikan menyimpang dari ketentuan hak normatif yang sepatutnya sudah menjadi hak yang diperoleh oleh perawat wanita.

Terjaminnya perlindungan terhadap perawat wanita di sebuah rumah sakit merupakan hal yang perlu diperhatikan, mengingat perempuan merupakan makhluk yang harus dilindungi oleh makhluk lain disekitarnya. Sebuah bentuk perlindungan terhadap perawat wanita di rumah sakit merupakan tanggung jawab rumah sakit yang merupakan pemberi kerja atau sebagai penyedia kerja dan bentuk-bentuk perlindungan tersebut didasari oleh payung hukum yang sesuai dan telah diatur di dalam Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan. Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja perempuan merupakan salah satu realisasi hak asasi manusia yang senantiasa diakui, dihargai, dan dilindungi. Pasal 76 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan keringan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan guna melindungi pekerja atau buruh perempuan yang secara kodrati perempuan memiliki tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi.²⁸ Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi pekerja dari kekuasaan perusahaan yang berjalan tidak sesuai dengan aturan peraturan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

Adapun bentuk-bentuk sebuah perlindungan kepada perawat wanita yang

²⁷ Churin Tsuroyya, *Pemenuhan Hak Pekerja Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati*, (Surakarta, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2018), hlm. 24.

²⁸ Willa Wahyuni, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan", diakses melalui <https://www.hukumonline.com>, pada tanggal 20 November 2023

wajib diberikan oleh rumah sakit adalah tersedianya fasilitas keamanan, demi terjaminnya perlindungan dari gangguan keamanan maupun tindak asusila kepada perawat wanita yang sedang menjalankan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien, tentu hal ini apabila terwujud, berarti sebuah pencapaian yang baik bagi suatu rumah sakit karena tercapainya perlindungan terhadap perawat wanita. Maka sudah seharusnya upaya utama yang dilakukan oleh rumah sakit menyediakan petugas keamanan atau *Security* yang berjaga 24 jam selama operasional rumah sakit dalam menjalankan pelayanan kepada pasien .

C. Perlindungan Hukum Bagi Perawat Wanita Menurut Pasal 57 Undang-Undang No. 36 Tahun 2014

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum jelas cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia. Tujuan nasional tersebut adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi serta keadilan sosial. Prinsip fundamental dari suatu keadilan adalah adanya pengakuan bahwa semua manusia itu memiliki martabat yang sama. Di samping itu, memiliki hak-hak yang diperolehnya, selain kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai sebuah konsekuensi kehidupan. Hak-hak yang paling fundamental itu adalah aspek-aspek kodrat manusia atau kemanusiaan itu sendiri. Kemanusiaan setiap manusia merupakan amanat dan ide dari luhur dari tuhan yang menginginkan manusia dapat tumbuh dan berkembang dalam kehidupannya untuk menuju dan mencapai kesempurnaan sebagai manusia.

Perlindungan hukum adalah tindakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan

manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.²⁹ Pada dasarnya setiap bangsa memiliki tataaturan hukumnya sendiri, tatanan hukum tersebut dibuat dan diberlakukan untuk mengetahui tindakan manakah yang harus dipatuhi dan tindakan manakah yang dapat melawan hukum. Hukum yang sedang berlaku dalam suatu negara itu dipelajari dan dapat dijadikan objek dari ilmu pengetahuan.³⁰ Ilmu pengetahuan yang objeknya ialah hukum yang sedang berlaku disuatu negara, disebut ilmu hukum positif.³¹ Menurut Satjipto Rahardjo, fungsi hukum adalah untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya.³²

Pemerintah telah bertekad untuk melaksanakan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara murni dan konsekuen dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Salah satu aspek tersebut adalah tata pergaulan ditempat bekerja atau perusahaan yang lazim disebut Hubungan Industrial, karena itu aspek ini harus ditaati sesuai jiwa dan semangat Pancasila sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945.³³ Berdasarkan arahan kebijakan tersebut, dilaksanakan program perlindungan dan pengembangan lembaga tenaga kerja dimana salah satu kegiatan pokok yang dilakukan adalah peningkatan pembinaan syarat-syarat dan penegakan terhadap peraturan ketenagakerjaan,

²⁹ Aris Priyo Santoso, Totok Wahyudi, dkk, *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan Dalam Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Ditinjau Dari Sudut Pandang Hukum Administrasi Negara*, (Sukabumi, Penerbit: Jejak Publisher, 2020), hlm.7-8

³⁰ Lis Diyana Sari, “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Melakukan Tindakan Medis Berdasarkan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan”, (Bandar Lampung, Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Lampung, 2021)

³¹ Pudjosoewojo, Kusumadi, *Pedoman Pelajaran Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta, PT. sinar Grafika. 2004). hlm. 13.

³² *Ibid*, hlm.27

³³ Mulyani Djakaria, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”, (*Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol 3, No 1, 27 Agustus 2018)

termasuk jaminan kerja untuk mencegah praktik-praktik diskriminatif terhadap perempuan dan memastikan agar perempuan mendapatkan haknya, baik hak ekonomi langsung seperti upah yang layak sesuai kebutuhan hidup para pekerja dan jenjang karir maupun hak ekonomi tidak langsung seperti cuti haid, melahirkan dan menyusui.³⁴

Beberapa bentuk perlindungan hukum bagi perawat khususnya kepada perawat wanita diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 36 Tahun 2014, mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi perawat wanita yang bekerja pada malam hari di sebuah rumah sakit merupakan salah bentuk satu apresiasi pemerintah kepada tenaga kesehatan khususnya kepada perawat wanita yang merupakan gardan terdepan bagi kepentingan kesehatan bagi masyarakat. Merujuk pada Undang-Undang No. 36 Tahun 2014, bahwa terdapat juga perlindungan hukum mengenai kode etik tentang praktik keperawatan. Dengan demikian, segala suatu prinsip-prinsip etik yang digunakan oleh profesi keperawatan adalah dalam rangka memenuhi kepedulian terhadap pasien.³⁵

Didalam Pasal 57 Undang-Undang No. 36 Tahun 2014 juga mengatur tentang perlindungan hukum terhadap kode etik sebagai seorang perawat wanita dalam memberikan pelayanan kepada pasien, pengaturan tersebut dibuat dan ditujukan untuk memberikan payung hukum ketika seorang perawat wanita sedang menjalankan tugas wewenangnya dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien, serta kode etik tersebut juga berisikan sanksi yang tegas apabila seorang perawat wanita tersebut melakukan tindakan yang salah dalam memberikan pelayanan kesehatan atau melakukan malpraktik yang dapat merugikan hingga menghilangkan nyawa seorang pasien. Sebagaimana yang

³⁴ *Ibid*, hlm.23

³⁵ Anwar, Bruce Anzward, " PertanggungJawaban Hukum Terhadap Perawat Dalam Pemenuhan Kewajiban Berdasarkan Kode Etik Keperawatan ", *Jurnal de Facto*, Vol. 8, N0. 1, Juli 2021

diatur dalam Undang- Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga kesehatan Pasal 58 ayat 1 huruf a dan huruf e yang berbunyi :

- a) Memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar profesi, standar pelayanan profesi, standar prosedur operasional, dan etika profesi serta kebutuhan kesehatan penerima pelayanan kesehatan.
- b) Merujuk penerima pelayanan kesehatan ke tenaga kesehatan yang lain, yang mempunyai kompetensi dan kewenangan yang sesuai.³⁶

Bentuk perlindungan hukum bagi perawat wanita mencakup perlindungan dalam beberapa aspek, seperti perlindungan hukum terhadap ancaman keselamatan perawat itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya selama berada di rumah sakit tempat dimana dia bekerja, pihak rumah sakit wajib bertanggung jawab terhadap keselamatan dan keamanan perawat wanita tersebut mulai dari jam saat perawat tersebut mulai bekerja hingga saat pulang jam kerja. Definisi beban kerja seorang perawat wanita sering kali membahas jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.³⁷

D. Tinjauan Hukum Islam Tentang Pekerjaan Perempuan Di malam Hari

Perdebatan mengenai permasalahan tentang pekerjaan perempuan di malam hari adalah persoalan yang amat serius dan ramai diperbincangkan, karena faktor kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan serta faktor sosial budaya daerah setempat. Didalam hukum Islam juga mengatur tentang batasan perempuan yang bekerja pada malam hari, aturan tersebut dibalut oleh syari'at islam seperti yang berlaku di wilayah Aceh, terdapat peraturan daerah atau sering disebut qanun yang diterapkan di wilayah provinsi Aceh, berupa aturan-aturan

³⁶ Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

³⁷ Applied Nursing Research, "Nursing Staffing, Nursing Workload, Tahune Work Environment, and Patient Outcomes", *Jurnal West Law*, Nomor, 24, Desember 2, 2011, Washington , DC, 244e255.

mengenai tata cara berkehidupan sosial sesuai dengan syari'at ajaran Islam.

Peran ulama juga sangat penting dalam penegakan syari'at di Aceh melalui pertimbangan dan pandangannya, namun di wilayah Aceh terdapat aparat penegak qanun tersebut yang bernama Wilayatul Hisbah yang merupakan bagian dari satuan polisi pamong praja. Mengenai larangan perempuan yang bekerja pada malam hari, diluar rumah terdapat sebuah keharusan yang menuntut tugas pekerjaan yang mengharuskan pada malam hari tidak berada dirumah, seperti seorang perawat wanita yang bekerja pada malam hari merupakan bagian dari jam tugasnya dalam tuntutan pekerjaannya di sebuah rumah sakit.

Merujuk pada pandangan Islam mengenai perempuan yang bekerja di malam hari, didalam Islam sendiri tidak melarang perempuan dalam berkarir dan islam tidak pernah menitik fokuskan pada bidang ekonomi saja tetapi juga pada kesetaraan gender. Tidak ada riwayat yang menyebutkan bahwa para wanita dimasa Rasulullah SAW dikurung di dalam rumah, sebaliknya, para wanita shahabiyah diriwayatkan banyak sekali melakukan aktifitas diluar rumah. Baik untuk urusan berdagang, dakwah, silaturahmi, rekreasi bahkan perang sekalipun. Yang paling jelas tidak mungkin ditolak adalah keluarnya wanita yang pergi ke masjid. Sesuatu yang pernah dilarang pihak tertentu, namun tetap diberikan hak oleh Rasulullah SAW. Sehingga aktifitas shalat berjamaah di masjid dimasa Rasulullah SAW tetap dihadiri oleh jamaah wanita. Maka mereka akan mendapatkan pahala shalat berjamaah seperti layaknya laki-laki, meskipun bila tidak dilakukannya tidak menjadi masalah. Bahkan Rasulullah SAW menyediakan khusus waktu dimana beliau menjarakan para wanita. Para wanita shahabiyah keluar rumah dan berkumpul untuk belajar dari Rasulullah SAW. Sedangkan pada dua hari raya Islam yaitu 'Idul Fitri' dan 'Idul Adha' mereka dianjurkan berkumpul walaupun sedang haidh, untuk mendengarkan khutbah bersama dengan para lelaki.³⁸

³⁸ Karimuddin, S.HI, "Wanita Karir Dalam Pndangan Islam", (*Jurnal Al- Fikrah*, vol.3, Tahun 2014), hlm.105-106

Al-Qur'an memiliki prinsip sendiri mengenai struktur sosial masyarakat. Secara natural laki-laki dan perempuan memiliki persamaan dan juga perbedaan. Secara substansial, tujuan penciptaan pada dasarnya laki-laki dan perempuan itu sama, yaitu untuk beribadah kepada Allah swt. Dalam Islam diakui bahwa lelaki dan perempuan memiliki hakikat yang sama dan tidak ada perbedaan diantar keduanya. Al-Quran menjelaskan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama sebagaimana yang dijelaskan didalam surah :

At-Taubah Ayat: [71]

عَنِ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ أُولَٰئِكَ الْأَتْقِيَ الَّذِينَ يُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۚ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ

Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, melaksanakan salat, menunaikan zakat, dan taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka akan diberi rahmat oleh Allah. Sungguh, Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana (QS. At-Taubah:71)

Dalam kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, Islam juga mengarahkan upaya pada pembebasan perempuan, kaum perempuan yang sebelumnya hampir dipelakukan layaknya seperti barang yang dapat diwariskan, oleh Islam diangkat derajat dan martabatnya dengan diberi kedudukan yang sama dengan kaum laki-laki dihadapan Allah SWT.³⁹ Syekh Abdul Aziz bin Abdullah bin Abdurrahman al-Baz berpendapat bahwa bidang pekerjaan wanita cukup terbatas, syarat-syarat tempat wanita bekerja, yaitu tidak boleh bercampur dengan laki-laki. Syekh Abdul Aziz berpandangan bekerja dengan laki-laki merupakan sebuah godaan, ulama saudi ini mengambil dasar dari hadist riwayat muslim, “Tidak aku tinggalkan dibelakangku godaan bagi laki-laki yang lebih berbahaya daripada

³⁹ Faqihuddin Abdul Kodir, *Pertautan Teks dan Konteks Dalam Fiqh Mu'ammalah; Isu Keluarga, Ekonomi Dan Sosial* (Yogyakarta, : Graha Cendikia, 2017), hlm. 182.

perempuan”. Sungguh, cobaan pertama yang menimpa bani israil adalah perempuan”. Beberapa pekerjaan yang bisa diambil oleh wanita menurut Syekh Abdul Aziz, diantaranya guru bagi siswa perempuan, penjahit untuk pakaian perempuan, dan perawat untuk pasien perempuan.⁴⁰

Namun menurut argumen Yusuf Qardawi syarat perempuan boleh bekerja ialah; yang *pertama* melakukan pekerjaan yang halal, yang *kedua* berperilaku sesuai dengan syariat Islam, mulai dari tata cara berpakaianya sesuai dengan perempuan muslimah, cara berjalan dan cara ia ketika berbicara, *ketiga* pekerjaannya dalam berkarir tidak boleh membuatnya lalai dalam menjalankan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga apabila perempuan tersebut sudah berkeluarga.⁴¹

Perempuan memiliki hak untuk bekerja, selama ia membutuhkannya, serta selama norma-norma agama dan susila tetap terjaga. Islam telah menetapkan bahwa urusan mencari nafkah urusan laki-laki, bukan kewajiban wanita. Tapi jika dia berkehendak maka diperbolehkan seorang wanita bekerja, jika diizinkan oleh suaminya atau ayahnya apabila dia sudah menikah, sebab hal itu mudah baginya. Allah berfirman:

Q.S, An-Nisa : 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ ۖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِلرَّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۚ
يِئَاءِ ۖ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

⁴⁰ Hafid Muftisany, “Hukum Wanita Bekerja Diluar Rumah Pada Malam Hari”, Diakses Melalui <https://republika.co.id> pada tanggal 28 Oktober 2023

⁴¹ Rizem Aizid, *Fiqih Islam Bagi Wanita Karier* (Yogyakarta; NOKTAH ,2018), hlm.

Maka seorang wanita diperbolehkan bekerja untuk memperoleh harta, itu adalah perkara ibadah atau diperbolehkan baginya, bukan merupakan kewajiban, sebab bukan kewajiban baginya untuk mencari nafkah. Akan tetapi dalam kondisi tertentu bisa saja wanita erkena hukum bekerja, baik untuk mencari nafkah maupun urusan kemasyarakatan. Seorang wanita dikatakan wajib mencari nafkah dan terjun ke bidang profesi jika berada dalam dua kondisi. Pertama ketika harus menanggung biaya hidup sendiri beserta keluarga, pada saat orang yang menanggungnya sudah tidak ada atau tidak berdaya. Kedua, wanita dalam kondisi fardlu kifayah untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat membantu terjaganya eksistensi masyarakat muslim. Dalam kondisi seperti itu wanita haruslah berusaha sedapat mungkin mensikronkan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam mengurus anak dan rumah tangganya.⁴²

QS. An-Nahl (16): 97

لَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ مِّنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّمَّنْ ذَكَرَ ۖ اَوْ اَنْتٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ ف
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Barangsiapa beramal saleh baik laki-laki maupun perempuan, sedang ia beriman, maka sesungguhnya Kami akan memberikan balasan kepadanya satu kehidupan yang baik dan kami akan memberikan pahala kepadanya dengan sebaik-baiknya yang mereka lakukan.” (QS: An-Nahl (16):97)⁴³

Akan tetapi persoalan pekerjaan perempuan di malam hari terkadang mendapatkan kemudaratkan akan hal baik dan buruknya terhadap kodrat perempuan sebagai seorang muslimah, seperti seorang perawat wanita yang mengharuskan menjalankan pekerjaannya pada shift malam. Keharusan seorang perawat wanita yang bekerja pada malam hari merupakan tugas yang mulia

⁴² Faiqotul Mala, “Upaya Istri Yang Bekerja Dengan Pola Shift Malam Dalam Membentuk Keharmonisan Keluarga Dalam Perspektif Hukum Islam”, (*Skripsi Fakultas Syariah, IAIN Jember*, 2019), hlm.27-28

⁴³ QS. An-Nahl (16): 97

karena memberikan manfaat bagi orang lain dalam menolong dan memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien yang sedang membutuhkan.

Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Ahkam : 265

أَنَّ الظَّنَّ بِالْمُفْسَدَةِ وَالضَّرَرَ لَا يَقُومُ مَقَامَ الْقَصْدِ إِلَيْهِ فَلَأَصْلُ الْجَوَازُ مِنَ الْجَلْبِ
أَوْ الدَّفْعِ وَقَطْعُ النَّظَرِ عَنِ اللَّوْازِمِ الْخَارِجِيَّةِ إِلَّا أَنَّهُ لَمَّا كَانَتْ الْمَصْلَحَةُ تُسَبِّبُ
مُفْسَدَةً مِنْ بَابِ الْحِيلِ أَوْ مِنْ بَابِ التَّعَاوُنِ مُنِعَ مِنْ هَذِهِ الْجِهَةِ لَا مِنْ جِهَةِ الْأَصْلِ

“Sungguh zhan (dugaan kuat) tentang mafsadah dan bahaya tidak bisa diposisikan sebagai mafsadah dan bahaya tersebut. Sebab, hukum asal adalah diperbolehkan mengupayakan kebaikan dan menolek bahaya, serta tanpa memandang konsekuensi eksternal (kharijiyah). Kecuali ketika suatu masalah menyebabkan mafsadah dari sisi hilah (rekayasa) atau dari sisi tolong-menolong, maka masalah tersebut dicegah (tidak diperbolehkan) dari kedua sisi ini, bukan dari hukum asalnya”.⁴⁴

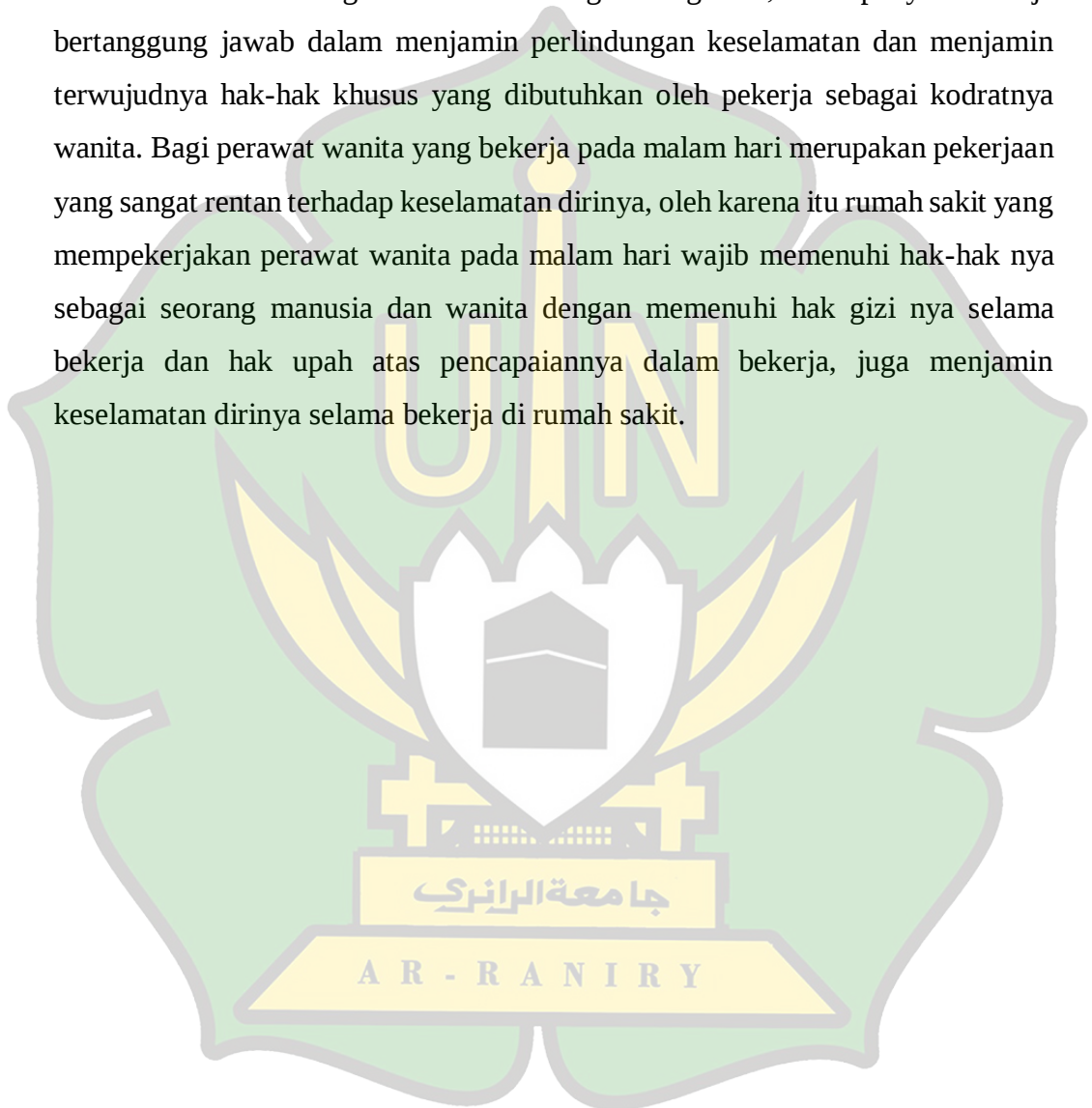
Pada prinsipnya Islam tidak melarang perempuan bekerja didalam maupun diluar rumah secara mandiri atau bersama-sama, dengan swasta maupun pemerintah, siang atau malam, selama pekerjaan itu dilakukan secara terhormat, serta mereka dapat menjalankan tuntutan agama dan dapat menghindarkan dampak-dampak negatif dari pekerjaan yang dia lakukan itu terhadap dirinya sendiri, keluarga dan lingkungannya. Islam juga tidak menetapkan jumlah jam-jam tertentu untuk bekerja, yang digariskannya bahwasalah pekerjaan tersebut tidak boleh menjadi beban yang sangat berat dipikul, baik karena lamanya waktu bekerja maupun karena sifat pekerjaan.⁴⁵ Oleh karena itu menurut sebagian besar pandangan dalam islam pada pekerjaan perempuan di malam hari itu boleh dilakukan asalkan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di ajaran islam, serta dapat mendatangkan manfaat bagi dirinya dan orang lain serta tidak dapat

⁴⁴Syatibi, Abi Ishaq Bin Ibrahim, *Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Ahkam*, (Kairo: Al-Madani, t.th.), Juz II, hlm. 265.

⁴⁵ Ilhamuddin, A.Md, “Islam Dan Kesetaraan Gender; Hubungan Pengoptimalisasi Potensi Kaum Perempuan Indonesia Menurut Ajaran Islam”, (*Jurnal, Kantor wilayah Kementerian Agama, Provinsi Sumbar, Sumatera Barat*, 2017).

menimbulkan fitnah.

Wanita yang bekerja di luar rumah merupakan hal yang baik apabila yang dia kerjakan merupakan suatu hal yang mendatangkan kebaikan bagi dirinya sendiri dan mendatangkan manfaaat bagi orang lain, dan penyedia kerja bertanggung jawab dalam menjamin perlindungan keselamatan dan menjamin terwujudnya hak-hak khusus yang dibutuhkan oleh pekerja sebagai kodratnya wanita. Bagi perawat wanita yang bekerja pada malam hari merupakan pekerjaan yang sangat rentan terhadap keselamatan dirinya, oleh karena itu rumah sakit yang mempekerjakan perawat wanita pada malam hari wajib memenuhi hak-hak nya sebagai seorang manusia dan wanita dengan memenuhi hak gizi nya selama bekerja dan hak upah atas pencapaiannya dalam bekerja, juga menjamin keselamatan dirinya selama bekerja di rumah sakit.



BAB TIGA

HAK DAN PERLINDUNGAN PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK

A. Profil Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh

Rumah Sakit Ibu dan Anak adalah institusi yang menyediakan pelayanan kesehatan serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan. Terletak di Jalan. Prof. A. Madjid Ibrahim I No.3 Kota Banda Aceh, memiliki luas tanah sebesar 8.001.62 m² dengan luas bangunan 7.584.13 m².

Secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat.

Rumah Sakit Ibu Dan Anak memiliki fasilitas pelayanan, diantaranya :

1. Instalasi Rawat Jalan. (IRJA)

Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Ibu Dan Anak berada di lantai 1 dan lantai 3 dengan 15 poliklinik yang siap memberikan pelayanan setiap hari kerja senin-jumat. Pelayanan rawat jalan dimulai dari pelayanan pendaftaran di TPP (Tempat Pendaftaran Pasien) sampai dengan pasien mendapatkan pelayanan poliklinik, laboratorium, radiologi, pelayanan penunjang medis lainnya yang diakhiri dengan pelayanan farmasi.

2. Instalasi Gawat Darurat (IGD)

Pelayanan Rawat Darurat melayani pasien dengan kondisi tertentu yang memerlukan tindakan darurat segera untuk menyelamatkan nyawa pasien. IGD memiliki beberapa unita kerja yaitu, ruang triage, ruang resusitasi, ruang observasi, ruang tindakan, ruang ponok dan ruang isolasi.

3. Instalasi Rawat Inap (IRNA)

Pelayanan Instalasi Rawat Inap dibagi dalam beberapa kelas

perawatan, meliputi perawatan kelas utama (VIP), kelas 1, kelas 2, dan kelas 3. Total tempat tidur pasien RSIA berjumlah 99 tempat tidur.

- a. Instalasi Perawatan Insentif
- b. Intensive Care Unit (ICU)
- c. Pediatric Intensive Care Unit (PICU)
- d. Neonatal Intensive Care Unit (NICU)

4. Instalasi Kamar Operasi

Cakupan kamar operasi merupakan salah satu bentuk pelayanan yang sangat mempengaruhi tampilan suatu rumah sakit. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan bedah menjadi bentuk pelayanan kesehatan spesialisik yang mahal , jadi haru efisien pengelolannya.

5. Kamar Bersalin

Kamar bersalin terdiri dari dua unit kerja, yaitu ruang inpartu (Observatif) dengan kapasitas 5 tempat tidur dan (tindakan) dengan kapasitas 5 tempat tidur.

6. Instalasi Laboratorium

Laboratorium merupakan unit pelayanan diagnostik dengan pelayanan selama 24 jam dan didukung oleh tenaga profesional berupa dokter dan paramedis yang berpengalaman dibidangnya. Hasil laporan laboratorium dapat diperoleh dengan cepat dan akurat sehingga memudahkan pasien dalam menjalankan pemeriksaan.

7. Instalasi Radiologi

Pelayanan Radiologi dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanann rumah sakit yang ditetapkan depatermen kesehatan dan standar profesi yang disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran.

8. Instalasi Gizi

Instalasi Gizi Rumah Sakit Ibu Dan Anak adalah unit fungsional yang memberikan pelayanan gizi bagi pasien di rumah sakit.

9. Instalasi Farmasi

Instalasi Farmasi Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak adalah unit pelaksanaan fungsional yang menyelenggarakan seluruh kegiatan kefarmasian di rumah sakit.

10. Instalasi Rehabilitasi Medis

Rehabilitasi medik melayani pasien yang memerlukan pemulihan fungsi tubuh terutama yang berhubungan dengan syaraf motorik dan kemampuan verbal guna untuk kemandirian.

11. Instalasi Pemeliharaan

Instalasi Pemeliharaan adalah Instalasi listrik,air, dan jaringan, komunikasi, peralatan elektronika, peralatan laundry, peralatan dapur, peralatan kedokteran, peralatan kesehatan, sertifikasi dan kalibrasi rumah sakit.

12. Instalasi Rekam Medis

Instalasi Rekam Medis mengatur tugas pelaksanaan kegiatan pencatatan medik, instalasi ini memiliki beberapa unit kerja, yaitu tempat pendaftaran pasien, cek assembling, koding, indeksi, pelaporan dan pengarsipan.

13. Instalasi Ambulance

Instalasi Ambulance memberikan pelayanan transportasi dengan mobil ambulance untuk merujuk, memindahkan dan memulangkan pasien.

14. Pemularasan Jenazah

Instalasi Pemularasan Jenazah sebagai salah satu unit pelayanan di Rumah Sakit Ibu dan Anak, dalam rangka memenuhi kebutuhan yang paripurna, agar bisa memberikan pelayanan secara maksimal kepada

masyarakat.⁴⁶

Rumah sakit ibu dan anak merupakan rumah sakit tingkat Provinsi Aceh yang khusus memberikan pelayanan kepada ibu dan anak. Lokasi UPTD BLPKM sangat strategis karena terletak di Kota Banda Aceh sebagai ibukota provinsi, sehingga dapat menjadi contoh bagi kabupaten/kota di Pemerintah Aceh.

Adapun misi rumah sakit ibu dan anak sendiri meliputi:

1. Mengembangkan pelayanan prima, kesehatan ibu dan anak yang profesional, berkualitas, bertanggung jawab dan berkeadilan.
2. Mengembangkan SDM secara profesional, akurat, yang mempunyai Integritas tinggi dalam memberikan pelayanan.
3. Meningkatkan peran dalam mengembangkan pelayanan berkelanjutan dengan memperhatikan etika kedokteran, fungsi-fungsi sosial yang berlandaskan syariat islam.
4. Melaksanakan proses pendidikan yang menunjang pelayanan prima berdasarkan standar Nasional dan Internasional.
5. Melaksanakan penelitian yang mengarah pengembangan ilmu dan teknologi
6. Mewujudkan sistem manajemen yang Efektif dan Transparan.⁴⁷

Rumah Sakit Ibu Dan Anak mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan upaya kesehatan dengan mengutamakan pencegahan, penyembuhan, rehabilitasi, secara serasi dan terpadu dibidang ibu dan anak.

Sejarah pembangunan Rumah Sakit Ibu Dan Anak pada saat Menteri Kesehatan dan tim Advance Departemen Kesehatan Republik Indonesia berkunjung ke Aceh pada tanggal 19 Desember 2002, didampingi kepala Dinas Kesehatan Aceh kala itu melihat langsung kegiatan pelayanan kesehatan di UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh. Pada kesempatan tersebut Menteri Kesehatan

⁴⁶ Profil Rumah Sakit Ibu Dan Anak, Website Pemerintah Aceh, Diakses melalui: rsia.acehprov.go.id, pada tanggal 13 Oktober 2023.

⁴⁷ *Ibid.*

mengarahkan supaya UPTD BLKM Dinas Kesehatan Aceh ditingkatkan lagi menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu Dan Anak. Lokasi UPTD BLPKM sangat strategis karena terletak di Kota Banda Aceh sebagai ibu Kota Provinsi. Sehingga dapat menjadi contoh bagi Kabupaten/Kota di Pemerintah Aceh.

Kunjungan pasien ibu dan anak sudah memadai untuk sebuah rumah sakit dan cenderung akan terus meningkat sejalan dengan semakin kompleksitasnya permasalahan kesehatan ibu dan anak, yang memerlukan penanganan secara khusus dan dini. Menindaklanjuti arahan Menteri Kesehatan Republik Indonesia selanjutnya kepala UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh dengan suratnya nomor: 445/145 tanggal 27 Mei 2003 menyampaikan proposal tentang pengembangan UPTD BLPKM Dinas Kesehatan Aceh menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak kepada Gubernur Aceh. Usul pengembangan UPTD BLPKM menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak mendapat tanggapan secara serius dari Gubernur Aceh, dengan suratnya Nomor: 445/15103 tanggal 5 Juli 2003 memerintahkan Dinas Kesehatan Aceh untuk segera mempersiapkan segala sesuatu untuk pembentukan Rumah Sakit Ibu dan Anak.⁴⁸

B. Penerapan Hak Dan Perlindungan Terhadap Perawat Wanita Dengan Shift Malam Hari Di Lingkungan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh

Suatu kenyataan sosial bahwa dalam era industri masa kini perempuan menjalani berbagai peran terlebih dalam hal perekonomian. Perempuan bekerja pada banyak sektor, khususnya sektor tenaga kerja kesehatan strategis seperti perawat. Dalam hal ini sumberdaya masyarakat kesehatan banyak berperan dalam keberhasilan pembangunan kesehatan, tetapi hak dari berbagai profesi belum sepenuhnya diperhatikan, khususnya bagi perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.⁴⁹

⁴⁸ *Ibid*, hlm.35

⁴⁹ Noovia, Shella,” Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Swasta Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari”, (Skripsi Fakultas Hukum, Universitas

Bagi perawat wanita khususnya dirumah Sakit ibu dan anak Kota Banda Aceh yang banyak di dominasi oleh perawat wanita, sudah sepatutnya perlu diperhatikan hak-hak khususnya sebagai seorang perawat wanita seperti hak perlindungan selama jam dinas dirumah sakit tersebut, serta hak materna dan hak untuk mendapatkan makanan yang bergizi sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No.36 Tahun 2014. Pada ketentuan Undang-Undang tersebut harus menjadi standar bagi rumah sakit ibu dan anak untuk mentaati prosedur sebagai salah satu standar pemenuhan mutu untuk terwujudnya hak-hak dan perlindungan hukum bagi perawat, khususnya kepada perawat wanita. Jika kita merujuk pada Pasal 57 Undang-Undang No. 36 Tahun 2014, hak-hak yang harus diperoleh oleh seorang perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai berikut:

Memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan profesi, dan standar prosedur operasional;

1. Memperoleh informasi lengkap dan benar dari penerima pelayanan kesehatan atau keluarganya;
2. Menerima imbalan jasa;
3. Memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan, serta nilai-nilai agama;
4. Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan profesinya;
5. Menolak keinginan penerima pelayanan kesehatan atau pihak lain yang bertentangan dengan standar profesi, kode etik, standar pelayanan, standar prosedur operasional, atau ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
6. Memperoleh hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵⁰

Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018), hlm. i

⁵⁰ Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan.

Dalam hal keamanan serta kenyamanan di lingkungan rumah sakit, sudah seharusnya menjadi hal yang sangat penting diperoleh oleh perawat wanita mulai saat dari jam ia bekerja hingga akhir jam bekerja. Masalah pengaturan jam bekerja, juga sudah diatur didalam Pasal 76 ayat 4 disebutkan bahwa “pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”,⁵¹ agar keselamatan dan keamanan para perawat yang bekerja pada malam hari dapat terjamin. Pembagian shift kerja antara jam kerja siang dan malam juga harus sangat diperhatikan bagi perawat yang bekerja pada shift malam hari, dikarenakan resiko gangguan keamanan dan kesusilaan yang sangat besar maka rumah sakit wajib mentaati Undang-Undang yang telah mengatur tentang persoalan mengenai keamanan dan kenyamanan bagi perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari.

Terwujudnya hak materna seperti cuti melahirkan dan kepentingan lain yang berkenaan dengan kewanitaan dan berkeharusan untuk dilakukannya cuti mandiri. Kebutuhan asupan gizi yang seimbang juga merupakan hal yang penting bagi seorang perawat wanita, seorang perawat yang bertugas pada shift malam hari berhak mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi agar dapat menunjang segala aktifitasnya dalam tuntutan pekerjaannya sebagai seorang perawat wanita. Dalam hal ini, pihak rumah sakit wajib memenuhi asupan gizi kepada setiap individu perawat wanita sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang telah ditetapkan. Mengenai imbalan jasa kepada perawat yang bekerja pada shift malam hari, rumah sakit ibu dan anak sepatutnya memberikan hak tersebut kepada perawat yang bekerja pada malam hari, imbalan tersebut baik berupa makanan maupun dalam bentuk uang tunjangan.

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada empat orang perawat wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Ibu dan Anak, peneliti

⁵¹ Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

mendapatkan informasi dari keempat orang sampel narasumber yang telah diwawancarai, salah satunya ibu Nana Safriana perawat wanita yang bertugas dikamar super Vip pada rumah sakit ibu dan anak. Beliau mengatakan bahwa sejauh ini rumah sakit telah menyediakan makanan dan minuman bagi perawat yang bertugas pada malam hari, makanan yang diberikan kepada tiap perawat wanita berupa snack dan makanan yang bergizi seperti, satu kaleng susu, satu buah telur, biskuit dan makanan mie instan cepat saji. Tentunya faktor gizi sangat mempengaruhi efektivitas kinerja dari seorang perawat wanita pada malam hari yang dapat memberikan energi yang cukup bagi tubuhnya sendiri.⁵²

Lalu dari faktor keamanan, rumah sakit ibu dan anak mempunyai struktur organisasi yaitu menko atau *manager on duty*, berperan sebagai perwakilan rumah sakit dalam hal pengaduan kejadian apapun, dan sejauh ini belum ada tindak kejahatan maupun tindak asusila terhadap perawat wanita yang bertugas pada malam maupun siang hari, dikarenakan mayoritas perawat dirumah sakit ibu dan anak adalah perempuan jadi lebih khusus dan spesifik pasien maupun perawatnya didominasi oleh perempuan. Rumah sakit ibu dan anak telah menyediakan security/satpam yang berjaga 24 jam di lingkungan komplek rumah sakit tersebut, guna untuk terjaminnya keamanan di malam hari dalam segala aspek dari tindak pelaku kejahatan dan kekacauan terhadap pasien dan khususnya kepada perawat wanita yang sedang berdinamika pada malam hari.⁵³ Tentu faktor keamanan merupakan hal yang sangat penting terhadap perawat wanita maupun pasien dan hal ini sudah memenuhi Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 yaitu, “Memperoleh Perlindungan Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Perlakuan Yang Sesuai Dengan Harkat dan Martabat Manusia, Moral, Kesusilaan, Serta Nilai-Nilai Agama”.⁵⁴

⁵² Wawancara dengan Nana Safriana, salah seorang perawat ruang Vip pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak, Tanggal 2 Oktober 2023.

⁵³ Wawancara dengan Devi Rahmi, salah seorang perawat sekaligus wakil kepala ruang vip pada Rumah Saki Ibu Dan Anak, Tanggal 2 Oktober 2023.

⁵⁴ Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan.

Kemudian faktor lain yang mendukung hak-hak terhadap perawat wanita yang sudah diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 yaitu, hak diberikannya cuti kerja kepada perawat wanita yang sedang hamil dan melahirkan. Disini peneliti mendapatkan jawaban narasumber lain tak salah seorang perawat wanita diruang vip bahwa, rumah sakit ibu dan anak sejauh ini sudah memberikan hak cuti hamil dan melahirkan khususnya kepada perawat wanita yang bertugas pada shift malam hari selama satu tahun, juga rumah sakit telah memberikan hak-hak materna lain yang berkaitan dengan kepentingan individu bagi perawat wanitanya.⁵⁵

Mengenai upah tunjangan khususnya bagi perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari di rumah sakit ibu dan anak, awalnya tunjangan tersebut telah ada sejak dulu namun sudah 3 bulan belakangan tunjangan tersebut sudah ditiadakan, tentu hal ini tidak sesuai dengan pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 yaitu, “Tenaga Kesehatan yang Menjalankan Praktik Berhak Menerima Imbalan Jasa”.⁵⁶

Dalam pemenuhan hak upah khusus kepada pekerja perempuan merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus dari pemerintah untuk mengawasi rumah sakit pemerintah agar terjaminnya hak-hak khusus kepada perawat wanita, mengingat kebutuhan ekonomi yang sangat besar dan perempuan yang bekerja di luar rumah merupakan resiko yang sangat besar yang dapat mengancam dirinya sendiri, maka seharusnya terjamin hak upah khusus kepada perawat wanita yang bekerja pada malam hari adalah hal yang tidak boleh diabaikan dan harus menjadi suatu hal yang sangat penting sebagai bentuk apresiasi kepada perawat wanita atas dedikasi nya dalam melakukan suatu pekerjaan.

⁵⁵ Wawancara dengan Reni Osmalia, salah seorang perawat ruang vip pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak, Tanggal 2 Oktober 2023.

⁵⁶ *Ibid.*

C. Ketidaksesuaian Penerapan Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Di Lingkungan Rumah Sakit Ibu Dan Anak

Pada masa sekarang ini pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat diperlukan dalam menghidupkan poros roda kehidupan, pekerjaan merupakan suatu kebutuhan pokok untuk mendapatkan penghasilan demi terjaminnya keberlangsungan hidup manusia. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja dengan pengusaha atau majikan. Pekerjaan dengan usaha sendiri maksudnya adalah bekerja atau usaha, modal dengan tanggung jawab sendiri. Bekerja pada pengusaha atau majikan maksudnya adalah bekerja pada pengusaha atau majikan, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena itu dia harus tunduk dan patuh pada pengusaha atau majikan yang memberikan pekerjaan tersebut.⁵⁷

Dalam pekerjaan perawat di rumah sakit, sudah seharusnya tiap-tiap individu perawat mendapatkan haknya berupa upah atas pencapaian pekerjaannya selama bekerja di rumah sakit, hak-hak tersebut didapat atas pekerjaan yang dilakukannya dalam asuhan keperawat kepada pasien. Terutama sebagai perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari atau pergantian jam kerja pada malam hari, hak-hak yang seharusnya diperoleh perawat wanita dari rumah sakit pada saat shift pada malam hari berupa tersedianya asupan gizi yang cukup, fasilitas keamanan yang disediakan oleh rumah sakit, juga upah khusus yang dicapai dikarenakan tuntutan tugas secara bergantian pada malam hari. Dimana yang kita ketahui upah khusus dilandaskan oleh adanya perjanjian kerja antara individu perawat itu sendiri dan rumah sakit yang berupa hukum, apabila adanya hak-hak perawat yang tidak terpenuhi, maka jelas rumah sakit tidak memenuhi sesuai ketentuan hukum atas perjanjian kerja tersebut.

⁵⁷ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta, PT.Grafindo Persada, 2008), hlm.1

Salah satu dari adanya penegakan hukum adalah adanya jaminan perlindungan terhadap hak-hak individu dan cara untuk mendapatkan hak-hak yang dijaminakan itu. Jaminan hak-hak individu tersebut terikat dan diatur oleh peraturan perundang-undangan.⁵⁸ Jaminan hak-hak individu disini, termasuk hak-hak individu berkaitan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan dan keamanan, yang termasuk disini adalah perlindungan hukum yang diberikan pengusaha dalam hal ini pemilik rumah sakit kepada pekerja diantaranya perawat.⁵⁹

Dalam hal upah tunjangan khusus bagi perawat wanita Rumah Sakit Ibu dan Anak yang bekerja dengan *shift* malam hari sudah ditiadakan dan hanya mendapatkan gaji pokok saja, padahal upah tersebut merupakan hak yang paling penting bagi perawat yang bertugas pada shift malam hari. Mengingat karena tuntutan tugas tersebut dihitung berat dan penuh tanggung jawab serta dapat mengancam faktor keamanan bagi perawat wanita itu sendiri. Menurut peneliti hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh pihak rumah sakit terhadap hak pekerja yang selayaknya didapatkan oleh perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari, hal tersebut juga bisa menjadi faktor penghambat bagi terwujudnya keseimbangan timbal balik dari perjanjian kerja dan kinerja perawat wanita terhadap pelayanan kepada pasien. Menurut pasal 1233 KUHPerdara bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan dari perjanjian dan Undang-Undang.⁶⁰ Suatu perjanjian tentu adanya perikatan antara dua belah pihak, yang mana apabila ada salah satu dari isi perjanjian tersebut tidak terlaksanakan, maka akan dikenakan sanksi yang tegas sesuai Undang-Undang.

Permasalahan ini peneliti mengaitkan persoalan dengan hak-hak pekerja perempuan. Negara harus hadir sebagai pelaksana untuk menjamin sekaligus

⁵⁸ Fariska Faturohman, "Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Murshaha", (*Skripsi Fakultas Syari'ah Dan Hukum, IAIN Jember, 2020*), hlm.33

⁵⁹ *Ibid*

⁶⁰ Pasal 1233 KUHPerdara, (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

penegak segala hak dan kewajiban agar berjalan sesuai dengan porsi yang berkeadilan. Pada hubungan ini, negara hadir sebagai wasit guna menjamin hak dan kewajiban baik pekerja maupun pengusaha. “hukum akan bertindak tidak sama kepada masing-masing pihak dengan maksud agar terjadi suatu keseimbangan yang sesuai.”⁶¹

Hal lain yang menjadi penghambat dalam terwujudnya hak-hak terhadap perawat wanita adalah mengenai absesnsi digital yang disediakan oleh rumah sakit kepada perawat wanita tersebut, disini narasumber mengatakan, jika salah seorang perawat tersebut telat satu menit saja melakukan absensi masuk maupun saat jam pulang bekerja, langsung dikenakan pemotongan gaji pokok dihitung sampai lima kali telat pada saat melakukan absensi. Hal tersebut sangat dikeluhkan bagi perawat yang bekerja pada rumah sakit ibu dan anak, namun kita ketahui hal tersebut merupakan salah satu bentuk konsekuensi dari kedisiplinan bagi pegawai yang diterapkan oleh pihak rumah sakit tersebut.⁶²

Kemudian faktor penghambat lainnya adalah peneliti menemukan persoalan lain dari narasumber bahwa, suatu waktu pernah terjadinya demo kepada pihak rumah sakit ibu dan anak yang dilakukan oleh pegawai non perawat dan perawat wanita pada tahun 2015, dikarenakan upah tunjangan remunerasi dan uang jasa medis pegawai pending hingga lebih dari 6 bulan lamanya, dan setelah demo barulah upah tunjangan tersebut dicairkan kepada pegawai rumah sakit tersebut. Nursiah rangkuti juga selaku perawat ruang vip mengatakan, “sebelumnya tidak pernah kejadian seperti ini, dan biasanya tunjangan tersebut pending paling lama cuma sebulan atau dua bulan tetapi kali ini cukup lama dan para pegawai serta perawat hilang kesabaran hingga terjadinya demo tersebut”.⁶³

⁶¹ Dhita Ayu Pramesti dkk, “Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Hak Cuti Haid Di Kota Cimahi”, (*Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Siliwangi*, Vol.1, 2021)

⁶² Wawancara dengan Nursiah Rangkuti, salah seorang perawat ruang vip pada rumah sakit ibu dan anak, Tanggal 3 Oktober 2023.

⁶³ *Ibid*

Disini peneliti menemukan adanya ketidakadilan dan mengaitkan persoalan tersebut dengan teori keadilan dalam pemenuhan hak-hak terhadap perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari bahwa, keadilan merupakan nilai yang tidak dapat ditawar, karena hanya keadilan ini adanya jaminan stabilitas hidup manusia.⁶⁴ Dalam hal ini permasalahan tersebut tertuang di dalam Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 yaitu, “tenaga kesehatan dalam menjalankan praktik berhak menerima imbalan jasa”, dalam tugas tuntutan pekerjaan sebagai perawat wanita dengan *shift* malam hari, berhak menerima imbalan jasa di luar gaji pokok yang mana sudah seharusnya didapatkan oleh perawat wanita tersebut, sebagai bentuk apresiasi atas tuntutan pekerjaannya yang mempunyai risiko tinggi karena bekerja pada malam hari.

Perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan atau rumah sakit dengan penerima kerja/tenaga kerja disebut disebut dengan perjanjian kerja. Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan itu adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan, atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha atau pemerintah.⁶⁵ Aturan yang mengikat antara pekerja atau perawat dengan penyedia kerja (rumah sakit) harus terlaksanakan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang tentang tenaga Kesehatan dan apabila ada salah satu hak pekerja yang tidak terpenuhi sebagaimana hak-hak perawat yang tidak dilaksanakan oleh pihak rumah sakit, rumah sakit tersebut dapat dikenakan sanksi atau dituntut sesuai dengan isi didalam undang-undang yang terkait. Hak-hak pekerja dapat terwujud secara efektif apabila diperhatikan hal berikut;

1. Pekerja sebagai pemegang hak-hak dapat menikmati hak mereka tanpa ada hambatan dan gangguan dari pihak manapun.

⁶⁴ Karen Lebaec, *Teori-Teori Keadilan*, (Bandung, Penerbit: Nusa Media, 2012), hlm. 51

⁶⁵ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*, (Bandung, Citra Aditya Bakti, 1994), hlm.1.

2. Para pekerja dapat melakukan tuntutan sesuai prosedur *adressant* dengan kata lain, apabila pihak-pihak yang mengganggu, menghambat atau tidak melaksanakan hak tersebut, pekerja dapat menuntut melalui prosedur hukum yang ada untuk merealisasi hak tersebut.⁶⁶

Ketidaksesuaian hak atas perawat wanita yang diberikan oleh rumah sakit pemerintah merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan oleh pemerintah itu sendiri maupun Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Apalagi berkaitan dengan hak upah khusus yang berarti dalam konteks perekonomian yang berdampak pada keadaan ekonomi individu perawat itu sendiri maupun keluarganya. Dalam pokok Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan, menyebutkan “Tenaga Kesehatan Dalam Menjalankan Praktik Berhak Menerima Imbalan Jasa” dan “Memperoleh Hak Lain Sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan”. Hal tersebut berarti tenaga kesehatan atau seorang perawat wanita berhak mendapatkan hak wajib atas apa yang seharusnya ia dapatkan. Hak tersebut berupa pemenuhan hak upah bagi perawat yang bekerja pada malam hari yang sudah ditiadakan dalam beberapa bulan kebelakang, ketidaksesuaian yang terjadi atas ketentuan undang-undang tersebut di Rumah Sakit Ibu dan Anak Kota Banda Aceh bisa dimasukkan sebagai salah satu masalah yang ada di Kota Banda Aceh atas pemenuhan hak terhadap perawat rumah sakit, khususnya terhadap perawat wanita.

Ketidaksesuaian mengenai hak upah atau remunerasi yang telah ditiadakan terhadap perawat wanita yang bekerja pada malam hari Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh, juga dikaitkan dengan tanggung jawab pemerintah atas ketidaksesuaian pemenuhan hak-hak pekerja perempuan. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya guna melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang terkait hak-hak pekerja

⁶⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hlm.18

perempuan yaitu dengan melakukan pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai tugas dan kewewenangan dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁶⁷

Pentingnya mengkedepankan hak-hak terhadap perawat wanita yang sedang menjalankan pekerjaannya dalam melayani pasien di rumah sakit, merupakan hal yang perlu diperjuangkan atas hak-haknya berdasarkan kepada suatu ketentuan hukum yang telah diatur. Mengingat perawat wanita merupakan profesi yang menjadi garda terdepan dalam terwujudnya pelayanan di sebuah rumah sakit, dan beban atas pekerjaan yang dijalankannya sangatlah berat baik secara fisik, psikologis, maupun biologis, karena perawat wanita tak lepas dari kodratnya sebagai seorang wanita yang mempunyai tanggung jawab dan beban diluar itu semua. Sanksi yang seharusnya didapatkan oleh rumah sakit tak terkecuali rumah sakit pemerintah sekalipun terhadap tidak terpenuhinya hak-hak terhadap perawat wanita yang mana upah khusus yang telah ditiadakan untuk perawat wanita maupun pegawai non perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak kota Banda Aceh merupakan ketidaksesuaian timbal balik antara pekerja dan penyedia kerja.

Pada Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak yang dalam hubungan kerja”. Dilanjutkan Pasal 28H Ayat (3) berbunyi “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan perkembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang mertabat”. Secara tidak langsung pasal disamping memberikan gambaran amanah bagi seluruh pemberi pekerjaan di fasilitas pelayanan kesehatan bahwa mereka harus memperlakukan yang adil bagi setiap karyawannya termasuk dalam pemberian upah dari jasa layanan. Tenaga Kesehatan yang tidak diberi upah atau diupah tidak sesuai dengan kinerja atau background pendidikannya juga berhak melaporkannya ke Komnas HAM. Itu

⁶⁷ Yosia Hetharie, “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan”, (*Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Pattimura, Vol.1, 2020*)

adalah perintah UUD 1945.⁶⁸

Pada inti pokok pikiran dari Undang-Undang No.36 Tahun 2014, konsolidasi sumber daya dalam faktor pendukung perkembangan Tenaga kesehatan dilaksanakan pada peningkatan mutu terhadap Tenaga kesehatan, konsolidasi sistem informasi Tenaga kesehatan, serta konsolidasi sistem pembiayaan dan fasilitas pendukung lainnya. Dalam rangka mewujudkan upaya perlindungan hukum dan kepastian hukum kepada tenaga kesehatan, baik yang melaksanakan pelayanan langsung kepada masyarakat maupun yang tidak langsung, dan kepada masyarakat kepada penerima pelayanan itu sendiri, dibutuhkan suatu landasan hukum yang kokoh dan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan dan sosial ekonomi budaya.

⁶⁸ Gansar T. Pamungkas, “Memperjuangkan Upah Tenaga Kesehatan Lewat Hukum Ketenagakerjaan”, Diakses melalui <https://ppnijateng.org>, tanggal 28 November 2023.

BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan penjelasan daripada pemaparan bab-bab sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan dari skripsi ini bahwa:

1. Implementasi Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 terhadap perawat wanita dengan *shift* malam hari di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh, dalam hal perlindungan keamanan dan perlindungan dari keasusilaan yang sesuai dengan Undang-Undang sudah sepenuhnya berjalan. Dari fasilitas keamanan yang disediakan rumah sakit ibu dan anak juga sudah memadai, beberapa hak lain yang sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 seperti terpenuhinya asupan gizi yang seimbang bagi perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari sudah sesuai. Bagi perawat yang terkena shift pada malam hari disediakan makanan dan minuman yang bergizi, juga sebelumnya diberikan upah tunjangan sebesar tujuh puluh ribu permalam yang diamprah tiap bulan. Rumah sakit juga memberikan hak materna kepada perawat wanita seperti cuti melahirkan dan hak-hak materna lainnya yang dibutuhkan oleh perawat wanita, kemudian rumah sakit menjunjung tinggi nilai rohani dalam memberikan hak kebebasan bagi perawat wanitanya dalam melakukan tuntutan ibadah, Rumah Sakit Ibu Dan Anak juga menyediakan musala bagi perawat maupun pengunjung rumah sakit dalam melakukan ibadah bagi yang beragama muslim.
2. Faktor penghambat dalam penerapan Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 di lingkungan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh, pernah terjadinya keterlambatan dalam pengamprahan upah khusus atau tunjangan remunerasi bagi perawat wanita yang bekerja

pada malam hari, keterlambatan pengamprahan tunjangan tersebut berakibatkan terjadinya demo pada tahun 2015 yang dilakukan oleh perawat wanita dan pegawai non perawat kepada pihak Rumah Sakit Ibu Dan Anak. Kemudian kendala lainnya adalah, sudah ditiadakannya tunjangan bagi perawat yang terkena shift malam hari, sebelumnya diberikan tunjangan khusus bagi perawat yang terkena shift malam hari, namun 3 bulan kebelakang sudah ditiadakan dan hanya mendapat gaji pokok saja tanpa adanya tambahan upah tunjangan khusus, jelas hal ini menjadi salah satu hambatan dalam pemenuhan hak-hak terhadap perawat wanita yang tidak sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 yang berbunyi “Tenaga Kesehatan Dalam Menjalankan Praktik Berhak Menerima Imbalan Jasa”.

B. Saran.

Penulis sangat berharap kepada Dinas Kesehatan dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, agar memperhatikan serta mengawasi tiap-tiap rumah sakit pemerintah agar hak-hak dan perlindungan terhadap perawat wanita terpenuhi oleh rumah sakit, khususnya Rumah Sakit Ibu Dan Anak Kota Banda Aceh, sehingga tidak ada lagi keterlambatan dalam pengamprahan upah khusus atau tunjangan bagi perawat wanita yang bekerja pada malam hari maupun pegawai non perawat yang bekerja pada rumah sakit pemerintah tersebut. Penulis juga menyarankan kepada pimpinan atau direktur Rumah Sakit Ibu Dan Anak agar memberikan perhatian penuh serta apresiasi setinggi-tingginya kepada perawat wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Ibu Dan Anak. Mengenai upah tunjangan yang sudah ditiadakan bagi perawat wanita yang bekerja pada shift malam hari, agar diadakannya kembali upah tersebut sebagai salah satu bentuk apresiasi kepada kinerja perawat, juga kendala dalam hal absensi agar diberikan kelonggaran dan sedikit dispensasi waktu agar perawat dapat melakukan absensi tanpa kendala keterlambatan sehingga berdampak

terhadap pengurangan upah atau gaji yang didapatkan oleh tiap-tiap perawat dan pegawai non perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak. Dikarenakan tuntutan tugas terhadap perawat wanita tersebut sangatlah berat dan berarti bagi kualitas rumah sakit dan berpengaruh besar bagi pelayanan yang optimal kepada pasien.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abi Ishaq Bin Ibrahim, dkk, *Al-Muwafaqat fi Ushul Al-Ahkam*, Kairo: Al-Madani, t.th., Juz II.
- Adrian Sutedi, 2011. *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Aris Priyo Santoso, 2020. Totok Wahyudi, dkk, *Perlindungan Hukum Tenaga Kesehatan Dalam Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Ditinjau Dari Sudut Pandang Hukum Administrasi Negara*, Sukabumi, Penerbit: Jejak Publisher.
- Baqir Sharif Qorashi, 2007. *Keringat Buruh*, Jakarta: Penerbit Al-Huda, cet. Pertama
- C.S.T Kansil, 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Churin Tsuroyya, 2018. *Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan di PT. Djarum Tayu Pati*, Surakarta, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Darwin Prinst, 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya, Bandung, Citra Aditya Bakti
- Dellyana Shant, 1998. *Konsep Penegakan Hukum*, Yogyakarta: Liberty
- Hans Kelsen, 2007. *Teori Hukum Dan Negara*, Jakarta: Nusa Media Indonesia
- Hendrik SH. M.Kes, 2010. *Etika dan Hukum Kesehatan*, Jakarta: Penerbit EGC.
- Karen Lebaec, 2012. *Teori-Teori Keadilan*, Bandung, Penerbit: Nusa Media.
- Masruro Hasyim, 2014. dkk., *Buku Pedoman Keperawatan*, Jakarta : Penerbit Indoliterasi.
- Nikmatur Romah dan Saiful Walid, 2009. *Proses Keperawatan*, Yogyakarta : Penerbit Ar- Ruzz Media.
- Nurjihan Utami, Hanafi Ariel, 2017. Faris Ali Sidqi, *Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Tempat Kerja*, Kalimantan, Universitas Islam Kalimantan
- Pudjosoewojo, Kusumadi, 2004. *Pedoman Pelajaran Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, PT. sinar Grafika.
- Rizem Aizid, ,2018. *Fiqih Islam Bagi Wanita Karier* Yogyakarta; NOKTAH.
- Sajipto Rahardjo, 2006. *Ilmu Hukum*, Bandung, .Citra Aditya Bakti.
- Titik Triwulan, 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Prestasi Putra Karya.

B. Jurnal dan Skripsi

- Anwar, Bruce Anzward, 2021. "Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perawat Dalam Pemenuhan Kewajiban Berdasarkan Kode Etik Keperawatan", *Jurnal de Facto*, Vol. 8, NO. 1, Juli.
- Applied Nursing Research, 2011. "Nursing Staffing, Nursing Workload, Tahune Work Environment, and Pattient Outcomes", *Jurnal West Law*, Nomor, 24, Desember 2, Washington , DC, 244e255.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. "Kamus Besar Bahasa Indonesia", Cetakan X, Balai Pustaka, Jakarta.
- Dhita Ayu Pramesti dkk, 2021. "Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Pada Pemenuhan Hak Cuti Haid Di Kota Cimahi", *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Siliwangi*, Vol.1.
- Fadhillah Faiz, 2017. *Perlindungan Hukum Pekerja Perawat Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Ananda Purwokerto*, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto,
- Faiqotul Mala, 2019. "Upaya Istri Yang Bekerja Dengan Pola Shift Malam Dalam Membentuk Keharmonisan Keluarga Dalam Perspektif Hukum Islam", *Skripsi Fakultas Syariah, IAIN Jember*
- Faqihuddin Abdul Kodir, 2017. *Pertautan Teks dan Konteks Dalam Fiqh Mu'ammalah; Isu Keluarga, Ekonomi Dan Sosial*, Yogyakarta, : Graha Cendikia.
- Fariska Fatur Rahman, 2020. *Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Murshaha*, *Skripsi Fakultas Syari'ah Dan Hukum, IAIN Jember*.
- Fitri Suryani, Abdurrahman, 2019. "Peran Pemerintah Kota Banda Aceh Untuk Menjamin Kepatuhan Pengusaha Dalam Memberikan Perlindungan Keamanan Bagi Pekerja Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala*, Vol.3, Februari
- Gansar T. Pamungkas, 2019. "Memperjuangkan Upah Tenaga Kesehatan Lewat Hukum Ketenagakerjaan", Diakses melalui <https://ppnijateng.org>, tanggal 28 November
- Hafid Muftisany, 2023. "Hukum Wanita Bekerja Diluar Rumah Pada Malam Hari", Diakses Melalui <https://republika.co.id> pada tanggal 28 Oktober.
- Ilhamuddin, A.Md, 2017. "Islam Dan Kesetaraan Gender; Hubungan Pengoptimalisasi Potensi Kaum Perempuan Indonesia Menurut Ajaran Islam", *Jurnal, Kantor wilayah Kementrian Agama*, Provinsi Sumbar,

Sumatera Barat,

Karimuddin, S.HI, 2014. “Wanita Karir Dalam Pndangan Islam”, jurnal Al-Fikhrhah, vol.3, Tahun

Lis Diyana Sari, 2021. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Melakukan Tindakan Medis Berdasarkan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Umdang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan”, Bandar Lampung, *Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Lampung*.

Monique P, Hendro Bidjuni, dkk, 2017. “Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Sebagai *Care Giver* Dengan Stres Kerja Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.V.L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara”, *e-Journal Keperawatan*, Vol. 5, No.1.

Mulyani Djakaria, 2018. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol 3, No 1, 27 Agustus.

Noovia, dkk, 2018. Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Swasta Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari, Skripsi Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Profil Rumah Sakit Ibu Dan Anak, 2023. Website Pemerintah Aceh, Diakses melalui: rsia.acehprov.go.id, pada tanggal 13 Oktober.

Rosyda, 2022. “Pengertian Remunerasi: Jenis, Keuntungan, Manfaat, Dan Contohnya”, Diakses melalui: <https://gramedia.com>, tanggal 23 November.

Sali Susiana, “Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Prespektif Feminisme”, *Jurnal DPR RI*, Vol.8, Diakses melalui: <https://jurnal.dpr.go.id>

Septiana Vista Dewi, dkk, 2020. Pelaksanaan Perlindungan Hak-Hak Khusus Terhadap Perawat Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Purbowangi, Yogyakarta, Universitas Gajah Mada.

Sheila Novia, 2018. Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Dirumah Sakit Swasta Yang Diperkejakan Pada Malam Hari, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Shirley Candawardhani, 2022. “*Shift Adalah*: Pengertian Peraturan,Cara Hitung & Contoh Jadwal,” Diakses melalui <https://www.kitalulus.com>, tanggal 20 November.

Willa Wahyuni, 2023. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan”, diakses melalui <https://www.hukumonline.com>, pada tanggal 20 November.

Yosia Hetharie, 2020. “Pemenuhan Hak Pekerja Perempuan Dalam Peraturan Perusahaan”, Jurnal Fakultas Hukum, Universitas Pattimura, Vol.1

C. Undang-Undang dan Kepmen

Pasal 1233 KUHPerdara, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

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

Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, KEP-224/MEN/2003, Tahun 2003

Pasal 57 Undang-Undang No.36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan.

Pasal 58 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.

Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Wawancara Narasumber

Wawancara dengan Devi Rahmi, salah seorang perawat sekaligus wakil kepala ruang vip pada Rumah Saki Ibu Dan Anak, Tanggal 2 Oktober 2023.

Wawancara dengan Nana Safriana, salah seorang perawat ruang vip pada Rumah Saki Ibu Dan Anak, Tanggal 2 Oktober 2023.

Wawancara dengan Nursiah Rangkuti, salah seorang perawat ruang vip pada rumah sakit ibu dan anak, Tanggal 3 Oktober 2023.

Wawancara dengan Reni Osmalia, salah seorang perawat ruang vip pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak, Tanggal 2 Oktober 2023.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Penetapan Sk Bimbingan Skripsi.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
 Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 502/Un.08/FSH/PP.009/1/2023

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syari'ah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
 a. Dr. Kamaruzzaman, M. Sh. Sebagai Pembimbing I
 b. Nahara Eriyanti, M.H. Sebagai Pembimbing II
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :
 Nama : Muhammad Faris Haikal
 NIM : 190106128
 Prodi : Ilmu Hukum
 Judul : Tinjauan Hukum Terhadap Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 17 Januari 2023

Dekan


 Kamaruzzaman

Lampiran 2 : Surat Penelitian.

/31/23, 8:54 AM

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2495/Un.08/FSH.I/PP.00.9/06/2023
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Pihak Manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak
2. Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MUHAMMAD FARIS HAEKAL / 190106128**
Semester/Jurusan : / Ilmu Hukum
Alamat sekarang : Dusun cot mee, desa pasheu beutong, kecamatan darul imarah, aceh besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dan Perlindungan Perawat Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Ditinjau Menurut Undang-Undang No 36 Tahun 2014)***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 21 Juni 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Agustus 2023

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

A R - R A N I R Y

Lampiran 3 : Surat Tanda Selesai Penelitian.



PEMERINTAH ACEH RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK

Jalan Prof. A. Madjid Ibrahim I-No. 3 Telp. (0651) 637433

BANDA ACEH 23231

Banda Aceh, 03 Oktober 2023

Nomor : 423.4/2123/2023
Lampiran : -
Perihal : **Selesai Penelitian**

Yang Terhormat,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan Universitas Islam Negeri
Ar-Raniry

di-
Tempat

1. Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : Muhammad Faris Haekal
NIM : 190106128
Tugas : Tinjauan Hukum terhadap Hak dan Perlindungan Perawat Wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Ibu dan Anak (Ditinjau Menurut Pasal Undang-undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kerja)

Telah selesai melakukan Penelitian di Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh pada tanggal 02 Oktober s/d 03 Oktober 2023

2. Selanjutnya kami sampaikan kepada saudara untuk dapat menyampaikan 1 (satu) eks hasil penelitian dalam bentuk cetak atas nama saudara.
3. Demikian untuk dimaklumi dan terima kasih.

A R - R A N I R Y

a.n. DIREKTUR RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
WAKIL DIREKTUR ADMINISTRASI DAN UMUM

ub
KEPALA BAGIAN TATA USAHA



SATFAN, SKM

PEMBINA TINGKAT I

NIP : 196511121994031004

Lampiran 4 : Dokumentasi Penelitian



Wawancara dengan ibu Devi Rahmi, Nana Safriana, Nursiah Rangkuti, dan Reni Osmalia, selaku perawat wanita pada ruang vip Rumah Sakit Ibu Dan Anak



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Muhammad Faris Haekal
Tempat/Tanggal Lahir	: Banda Aceh, 21 Februari 2000
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa
Agama	: Islam
Kebangsaan/Suku	: Aceh
Status	: Belum Kawin
Alamat Orang Tua	: Pasheu Beutong, Kec. Darul Imarah, Aceh Besar
Ayah	: Syahriza
Ibu	: Novi Hildayani
Alamat Pendidikan	: Pasheu Beutong, Kec. Darul Imarah, Aceh Besar
Sd/Mi	: MIN Teladan Banda Aceh
Smp/Mts	: SMP Negeri 7 Banda Aceh
Sma/Ma	: SMA Negeri 7 Banda Aceh
S-1	: Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Demikianlah riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Banda Aceh, 27 Juli 2023

Penulis.

Muhammad Faris Haekal
NIM. 190106128