

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang luas dan terbagi atas berbagai pulau-pulau yang terdiri dari wilayah provinsi, kabupaten maupun kota. Dengan banyaknya pembagian wilayah tersebut, maka Indonesia harus memiliki prioritas untuk membangun wilayah dalam bentuk pembangunan nasional yang sesuai dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan nasional itu sendiri tidak lepas dari peran pembangunan manusia sebagai tenaga kerja atau yang biasa disebut dengan pembangunan ketenagakerjaan. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) menjelaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Pembangunan ketenagakerjaan yang dimaksud adalah pembangunan yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan harkat, martabat dan harga diri pekerja mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata secara keseluruhan. Pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur secara tegas oleh pemerintah agar hak-hak, kewajiban serta perlindungan terhadap tenaga pekerja itu sendiri diuraikan secara jelas. Hal tersebut dilakukan guna menghindari terjadinya penyimpangan hak dan kewajiban terhadap pekerja. Di Indonesia pengaturan tentang ketenagakerjaan terdapat dalam UU

Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Dalam Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>1</sup> Pada dasarnya semua manusia memiliki hak asasi, tidak terkecuali untuk para tenaga kerja. Pentingnya hak asasi manusia (HAM) bagi setiap individu menyebabkan eksistensinya harus diakui, dihargai dan dilindungi melalui berbagai macam produk perundang-undangan. Hal tersebut menyebabkan perlunya diupayakan hak-hak tenaga kerja dari kemungkinan munculnya tindakan-tindakan yang merugikan.

Di Indonesia, tenaga kerja merupakan unsur yang paling dominan karena setiap badan usaha maupun perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja di Indonesia pun berasal dari berbagai kalangan, salah satu yang paling dominan adalah pekerja perempuan. Semua bidang pekerjaan mulai dari pekerjaan ringan hingga pekerjaan berat pasti selalu ada pekerja perempuan. Bukanlah hal baru apabila ada pekerja perempuan yang mendapatkan pembagian waktu kerja mulai dari jam 23.00-07.00. Hal tersebut biasanya dapat kita temukan pada rumah sakit, tempat karaoke, diskotik, dan pabrik.

Rumah sakit merupakan salah satu contoh umum yang mempekerjakan pekerja perempuan dalam bentuk pembagian waktu kerja. Menurut Pasal 1 Angka 1 Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit pengertian rumah sakit adalah “institusi pelayanan kesehatan yang

---

<sup>1</sup>Lalu Husni, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 16.

menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat". Untuk para pekerja yang berada di lingkungan rumah sakit biasa disebut dengan tenaga kesehatan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (UU Tenaga Kesehatan) disebutkan bahwa Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Adapun bentuk-bentuk hak tenaga kesehatan yang disebutkan dalam Pasal 57 UU Tenaga Kesehatan yaitu:

- a. Mendapatkan perlindungan hukum selama melaksanakan tugas;
- b. Memperoleh informasi yang lengkap dan benar;
- c. Menerima imbalan jasa;
- d. Memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja;
- e. Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan profesinya;
- f. Menolak keinginan penerima pelayanan kesehatan bila bertentangan dengan Standar Operasional Pelayanan; dan
- g. Memperoleh hak lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Seluruh pekerjaan pasti memiliki resiko, terlebih pada pekerja perempuan yang mendapatkan waktu kerja malam. Terhadap tenaga kesehatan perempuan, resiko itu juga merupakan konsekuensi yang harus diterima karena adanya pembagian waktu kerja seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Sejalan dengan itu, sesuai dengan bunyi Pasal 57 huruf a dan huruf d UU Tenaga Kesehatan, maka tenaga kesehatan perempuan berhak untuk menerima perlindungan hukum atas keselamatan maupun kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, moral, kesusilaan serta nilai-nilai agama sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengingat besarnya potensi resiko yang dihadapi, maka salah satu perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kesehatan perempuan tertuang dalam Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi

“Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”. Pasal tersebut membuktikan bahwa pekerja perempuan harus mendapatkan jaminan khusus untuk keselamatan diri mereka.

Di kota Padang, tepatnya di Rumah Sakit Bunda Medical Center ada beberapa aturan yang dinilai tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan mengenai perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan. Terkait dengan perlindungan terhadap pekerja perempuan di Rumah Sakit Bunda Medical Center diduga ada penyimpangan terhadap norma yang sudah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, diantaranya dalam pasal 76 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyatakan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB wajib: a. memberikan makanan dan minuman yang bergizi. b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama dilokasi kerja.” Makanan dan minuman bergizi yang dimaksud adalah tertuang dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 yaitu “Makanan dan minuman yang bergizi harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja”. Selanjutnya Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00”. Dugaan penyimpangan terhadap norma perlindungan terhadap pekerja perempuan didasarkan atas wawancara yang dilakukan dengan salah satu tenaga kesehatan rumah sakit Bunda Medical Center yaitu Ayu pada tanggal 8 April 2019.

Berdasarkan pemaparan diatas maka diduga ada penyimpangan terhadap ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan (4) UU Ketenagakerjaan. Padahal didalam Pasal 187 UU

Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 76 dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Masalah ketenagakerjaan khususnya pekerja perempuan memerlukan penanganan lebih lanjut oleh pemerintah terhadap perlindungan pekerja perempuan. Walaupun perlindungan terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi dalam kenyataannya tidak semua perusahaan yang mematuhi atau menjalankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuliskannya dalam bentuk karya tulis dengan judul **“PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KESEHATAN PEREMPUAN DI RUMAH SAKIT BUNDA MEDICAL CENTER PADANG”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka ada beberapa permasalahan yang ingin penulis ketahui jawabannya melalui penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan di Rumah Sakit BundaMedical Center Padang?
2. Apa sajakah kendala yang dihadapi dalam perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan di Rumah Sakit BundaMedical Center Padang dan bagaimana cara mengatasinya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan di Rumah Sakit BundaMedical Center Padang.

2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan dan upaya dalam mengatasi kendala tersebut.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis
  - a. Sebagai bahan pemikiran dalam melakukan pengamatan perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan.
  - b. Untuk melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi.
  - c. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama berkenaan dengan perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Penulis mengharapkan agar dapat memberikan sumbangan pemikiran mengenai perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan.
  - b. Agar hasil penelitian ini menjadi perhatian dan dapat digunakan oleh semua pihak baik itu bagi pemerintah, masyarakat umum, tenaga kerja maupun pihak-pihak yang bekerja dibidang hukum, khususnya dalam perlindungan terhadap tenaga kesehatan perempuan.

#### **E. Metode Penelitian**

Penelitian memegang peranan penting untuk memperoleh pengetahuan baru dalam memecahkan masalah yang dapat meningkatkan pola berfikir. Dengan demikian penelitian yang dilaksanakan bertujuan untuk memperoleh data yang telah teruji kebenarannya. Metode penelitian merupakan suatu realisasi dari rasa ingin tahu manusia dari taraf keilmuan. Seseorang yakin bahwa ada sebab bagi setiap akibat dari gejala yang tampak dan dapat dicari penjelasannya. Oleh karena itu perlu

bersikap objektif, karna kesimpulan yang diperoleh hanya akan dapat ditemukan bila dilandasi dengan bukti-bukti yang meyakinkan dan data dikumpulkan melalui prosedur yang jelas, sistematis dan terkontrol<sup>2</sup>.

Guna memperoleh data yang konkret, maka penelitian ini menggunakan langkah- langkah sebagai berikut:

### 1. Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis- empiris. Pendekatan yuridis atau sosiologis hukum adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum dalam masyarakat.<sup>3</sup> Pendekatan secara yuridis dalam penelitian ini mengacu pada peraturan perundang-undangan yaitu UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dalam perlindungan terhadap pekerja perempuan. Sedangkan pendekatan secara empiris adalah penelitian yang berdasarkan pada fakta yang langsung terjun lapangan.

### 2. Sifat Penelitian.

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat dari suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat.<sup>4</sup>

### 3. Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Data Primer

---

<sup>2</sup>Zainuddin Ali, 2009. *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 7

<sup>3</sup>*Ibid*, hlm. 105.

<sup>4</sup>Amiruddin dan Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 25.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama<sup>5</sup>.Data ini diperoleh langsung melalui wawancara terhadap pihak-pihak yang berkaitan langsung dengan persoalan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang telah diolah dan didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*Library Research*). Data tersebut berupa:

1. Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan peundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian.<sup>6</sup> Bahan hukum primer dari dalam penelitian ini terdiri dari:

- a.Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b.Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan
- c.Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- d.Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- e.Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen-dokumen yang tidak resmi.Publikasi tersebut terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu permasalahan hukum termasuk skripsi, tesis, dan jurnal hukum.

---

<sup>5</sup>*Ibid*, hlm. 30.

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 106.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan sumbernya terdiri dari:

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mencari dan mengkaji bahan-bahan hukum yang terkait dengan obyek penelitian.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dimaksudkan guna mendukung analisis terhadap data kepustakaan/sekunder dengan cara mengungkap informasi-informasi penting serta mencari tanggapan tentang bagaimana cara mengatasi masalah.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis – jenis data yang diambil adalah :

a. Wawancara

Merupakan cara yang diguna untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu, dan tujuan ini dapat bermacam-macam. Dalam hal penelitian hukum untuk mengumpulkan keterangan serta pendapat<sup>7</sup>. Wawancara pada penelitian ini dilakukan secara semi terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara atau daftar pertanyaan baik yang bersifat terbuka maupun tertutup guna menggali sebanyak-banyaknya informasi dari pihak yang dijadikan responden. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan terhadap Ibu Adrianti selaku petugas pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Ibu Wulan Yulastri selaku tenaga kesehatan pada Rumah Sakit Bunda Medical Center Padang. Dan Ibu Nurani Marantika selaku bagian umum kepegawaian di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Padang.

---

<sup>7</sup>Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 95.

## b. Studi Dokumen

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui dokumen – dokumen yang ada serta juga melalui data tertulis. Dalam hal ini dilakukan guna memperoleh literatur – literatur yang berhubungan dan berkaitan dengan judul permasalahan yang dirumuskan.

### 1. Teknik Sampling

Disini penulis menggunakan teknik sampling *non probability*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tidak semua elemen dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi responden<sup>8</sup>. Cara yang penulis ambil yaitu dengan cara *purposive sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan pertimbangan subjektif dari peneliti, jadi dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dapat mewakili seluruh responden yang diteliti.

### 2. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data dilapangan sehingga siap dipakai untuk dianalisis. Dalam penelitian ini setelah data yang diperlukan berhasil diperoleh, maka penulis melakukan pengolahan terhadap data tersebut. Dengan cara *editing*, yaitu dengan meneliti kembali terhadap catatan, berkas dan informasi yang dikumpulkan.

9

### 3. Analisis Data

Setelah didapatkan data-data yang diperlukan maka peneliti melakukan analisis secara kualitatif, yakni dengan menggambarkan data yang ada untuk

---

<sup>8</sup>*Ibid*, hlm. 87.

<sup>9</sup>*Ibid*, hlm. 124

menjawab pertanyaan berdasarkan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

