

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA WANITA  
(STUDI DI KOPERASI RUMAH SAKIT GERUNG  
KABUPATEN LOMBOK BARAT)**

**JURNAL ILMIAH**



**OLEH :**

**RIZKY ALI ASGHAR PRAWIRADIRJA  
D1A114220**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA WANITA  
(STUDI DI KOPERASI RUMAH SAKIT GERUNG KABUPATEN LOMBOK  
BARAT)**

**JURNAL ILMIAH**



**OLEH :  
RIZKY ALI ASGHAR PRAWIRADIRJA  
D1A114220**

**Menvetuiui.  
Pembimbing pertama,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Any Suryani Hamzah', is written over a large, light-colored oval shape.

**Dr. Any Suryani Hamzah. SH.MH.Hum  
NIP:19640706 1990012001**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA  
WANITA(STUDI DI KOPERASI RUMAH SAKIT GERUNG KABUPATEN LOMBOK  
BARAT)**

**RIZKY ALI ASGHAR PRAWIRADIRJA  
D1A114220**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk tinjauan yuridis terhadap perlindungan tenaga kerja wanita Studi di koperasi Rumah Sakit Gerung kabupaten Lombok Barat, untuk mengetahui Bagaimana perlindungan hukum tenaga kerjawanita di koperasi Rumah Sakit Gerung Kabupaten Lombok Barat di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Faktor penghambat yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita di koperasi rumah sakit Gerung Kabupaten Lombok barat. Jenis penelitian yang di gunakan adalah normatif empiris. Hasil penelitsn ini adalah bahwa perlindungan hukum tenaga kerja wanita di Koperasi Rumah Sakit Gerung Kabupaten Lombok barat di tinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Sudah sesuai dengan peraturan per Undang-Undangan yang ada, dan pihak rumahsakit telah melaksanakan ketentuan sesuai Undang-Undang ketenagakerjaan untuk meningkatkan dan memperhatikan keselamatan kerja sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin maju.

**Kata kunci :Perlindungan Hukum,Pekerja Wanita, Rumah Sakit**

***JURIDICAL REVIEW TO THE PROTECTION OF FEMALE LABOR (STUDY AT THE  
COOPERATIVE OF GERUNG HOSPITAL, WEST LOMBOK REGENCY)***

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the form of juridical review of the protection of female labor, study at the Gerung Hospital cooperative in West Lombok Regency. The legal issue reviewed from Law Number 13 of 2003 concerning labor. Additionally, this study determined the inhibiting factors in the legal protection of female workers in the cooperative of the West Lombok Regency Hospital. The type of research used in this study is empirical normative. Source of the data in this study were from literature data and field data. The result of this research is that the legal protection of female labor in West Lombok regency hospital cooperative is following existing legislation. The hospital has implemented the provisions in the labor law to improve and guarantee to work safety for female labor.*

***Keywords: Legal protection, cooperative, Woker Woman, Hospital.***

## I. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya.

Bagi tenaga kerja wanita yang belum berkeluarga masalah yang timbul berbeda dengan yang sudah berkeluarga yang sifatnya lebih subyektif, meski

secara umum dari kondisi objektif tidak ada perbedaan-perbedaan. Perhatian yang benar bagi pemerintah dan masyarakat terhadap tenaga kerja wanita terlihat pada beberapa peraturan-peraturan yang memberikan kelonggaran-kelonggaran maupun larangan-larangan yang menyangkut kedirian seseorang wanita secara umum seperti cuti hamil, kerja pada malam hari dan sebagainya.

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah - langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Sementara itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pengupahan, dan kesejahteraan. Dengan demikian, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik

para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi.

Berdasarkan uraian diatas, penyusun ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan keselamatan kerja terhadap pekerja/buruh bekerja lembur yang ditinjau secara yuridis sebagai penelitian yang berjudul "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Pekerja Wanita (Studi Di Koperasi Rumah Sakit Gerung Kabupaten Lombok Barat)"

## II. PEMBAHASAN

### **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita di Koperasi Rumah Sakit Gerung Lobar Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Pekerja perempuan merupakan isu yang sering menjadi topik bahasa ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan perlakuan antara pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki, bahkan sering kali pekerja perempuan dituding tidak dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan atau dikatakan membebani perusahaan. Perbedaan yang ada, terlebih dari sudut sosiologi menjadikan kedudukan perempuan tidak sama dengan kedudukan laki-laki. Dalam hal ini hukum diharapkan hadir untuk melindungi para pekerja, khususnya pekerja perempuan. Di Indonesia, regulasi-regulasi yang mengatur mengenai pekerja perempuan kini terdapat pada beberapa perundang-undangan, salah satunya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun hak pekerja perempuan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) yakni hak pekerja perempuan yang belum hamil dan hak pekerja perempuan yang hamil<sup>1</sup>. Untuk hak pekerja perempuan yang belum hamil, hak yang dimilikinya adalah cuti haid sebagaimana diatur dalam pada Pasal 8 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan hak bagi perempuan

---

<sup>1</sup>Jimmy Joses Sembiring, *Hak & Kewajiban Pekerja*, Jakarta : Visimedia. 2016

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

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 1 tentang ketentuan-ketentuan umum mengenai pekerja. Wanita baik sebagai warga negara maupun sebagai pekerja yang turut adil dalam pembangunan mempunyai hak, kewajiban dan kesempatan yang sama dengan pria disegala bidang kehidupan bangsa dalam segenap kegiatan pembangunan.

Demikian juga jika pekerja wanita yang bekerja di Rumah Sakit, harus mendapat perlindungan yang baik atas keselamatan, kesehatan, serta kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 ada 2 Bab yang mengakomodir perlindungan terhadap pekerja wanita, yaitu bab III tentang kesempatan dan perlakuan yang sama. Serta bab X paragraf 3 yang sepenuhnya membahas tentang pekerja wanita. Untuk mengetahui lebih jauh, seberapa dalam UU No. 13 Tahun 2003 mengatur perlindungan terhadap pekerja wanita, maka berikut ini dipaparkan semua pasal yang menyangkut pekerja wanita.

Dalam Pasal 8 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan” Bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.

Rumah Sakit Gerung (Lobar) tidak mempekerjakan tenaga kerja wanita yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, karena menurutnya tenaga kerja yang dibawah 18 (delapan belas) tahun belum produktif sebagai tenaga kerja, maka dari itu Rumah Gerung (Lobar) tidak mempekerjakan tenaga kerja dibawah 18 (delapan belas) tahun. Memang sudah jelas dan tegas di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 76 ayat (1) berbunyi : Pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkejakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Jadi Rumah Sakit Gerung (Lobar) sudah melakukan tindakan sesuai dengan peraturan hukum yang ada yaitu sudah sesuai dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 76 ayat (1).

Menurut Perawat Sri Indra Ningsih H. sebagai Perawat Poli Mata Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam

meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja adalah perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Perlindungan tenaga kerja wanita yang masih perlu di lindungi yaitu dengan adanya perlindungan tenaga kerja pada malam hari, perlindungan pada masa haid, perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui<sup>2</sup>.

Dari paparan diatas dapat penyusun menyimpulkan bahwa pihak Rumah Sakit Gerung (Lobar) sudah melaksanakan tugas sesuai UU yang berlaku terutama memberikan perlindungan kepada pegawai pekerja wanita di Rumah Sakit Gerung Lobar sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Faktor Penghambat Yang Timbul Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita Di Koperasi Rumah Sakit Gerung Lobar**

Dalam menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit perlu diperhatikan permasalahan apa saja yang biasa timbul dan faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat dalam pelaksanaannya. Identifikasi faktor - faktor yang bersifat mendukung ini dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk menekan hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Gerung Lobar.

---

<sup>2</sup>Hasil Wawancara dengan Sri Indra Ningsih H. sebagai Perawat Poli Mata Rumah Sakit Gerung Lobar, Hari Kamis Tanggal 21 November Pukul 09.00 Wita.

Dalam analisis diatas, maka secara umum yang menjadi maka secara umum yang menjadi factor-faktor penghambat maksimalnya kesejahteraan pekerja dan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja wanita di Rumah Sakit Gerung Lobar menurut antara lain sebagai berikut :

### **Faktor Internal**

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

adalah upah yang belum maksimal. Untuk nominal upah, peneliti tidak dapat mendapatkan dana seputar tarif upah kerja baik per jam, bulanan, lembur dan sebagainya karena dianggap rahasia perusahaan. Selain itu, kendala yang ada bersumber pada kurang kesadaran dan pengetahuan dari pada pekerja mengenai hak-hak yang mereka punya untuk dituntut kepada perusahaan.

### **Faktor Eksternal**

Yaitu Faktor eksternal merupakan faktor penghambat yang berasal dari luar. Dalam hal ini yakni pemerintah dalam mensosialisasikn aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.224/Men/2003. Adapun yang menjadi hambatan yaitu kurangnya Pengawasan dan Sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Disamping itu, melalui pengawasan Pasal 178 ayat 1 UUK menyatakan :

*“Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota”.*

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan sebagai pengawas dan perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Soerjono Soekanto yaitu salah satu faktor penghambat penegak hukum yakni pihak – pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum dalam hal

ini yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang kurang melaksanakan pengawasan.

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

Dari uraian diatas penyusun menyimpulkan bahwa pihak Rumah Sakit Gerung (Lobar) belum sepenuhnya menjalankan tugas sesuai Peraturan Perundangan-Undangan yang berlaku khususnya untuk memberikan

perlindungan kepada pegawai pekerja wanita seperti memberikan fasilitas antar jemput, keamanan dan memberikan makanan yang sehat dan bergizi.

### **III. PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Faktor penghambat dari Rumah Sakit Gerung Lobar dalam memberikan kesejahteraan dan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang diperkerjakan pada malam hari terjadi dikarenakan 2 (dua) factor penghambat yaitu factor internal yang meliputi, Kurangnya kesadaran pihak Rumah Sakit Gerung Lobar dalam memberikan hak tenaga kerja wanita dan upah yang minim. Selain itu juga dikarenakan para perawat dan pekerja perempuan lainnya kurang menegerti dan mengetahui mengenai hak-hak yang mereka punya. Mereka hanya mengetahui sedikit dari banyak yang sudah diatur, dan mereka bahkan tidak menegetahui bahwa mereka memiliki banyak hak yang seharusnya mereka tuntutan kepada perusahaan dikarenakan resiko pekerja pada malam hari yang dinilai cukup berat. Faktor Eksternal kendala yang ada meliputi, Kurangnya pengawasan dan sosialisasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pengawasan karena pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh dan lemahnya wujud ketegasan sanksi yang diberikan di dalam aturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trnasigrasi Nomor 224/Men/2003.

## **Saran**

Diharapkan bagi pihak perusahaan dalam hal ini Rumah Sakit Gerung Lobar dapat memasukan point-point penting perlindungan terhadap hak tenaga kerja perawat wanita terhusus berkaitan dengan extra fooding yang telah dicatumkan dalam peraturan menteri yang berlaku agar kedepannya tenaga kerja mendapat asupan gizi yang yang selayaknya.

Diharapkan bagi pihak pemerintah maupun Rumah Sakit diseluruh Indonesia mulai memberlakukan dengan sungguh-sungguh terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita dan mulai mensoialisasikan serta menerapkan amanat dari keputusan KEP.224/Men/2003 tersebut.Untuk meminimalisir hambatan pada pelaksanaan perlindungan hukum terhadap perawat perempuan disarankan juga perawat wajib mengetahui hak-haknya sebagai pekerja dan juga pihak management Rumah Sakit wajib juga mengetahui kewajibannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU-BUKU**

Hadisoeparto, Hartono 2015, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Rachmad Safa'at, 2010, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Malang: IKIP Malang.

Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak & Kewajiban Pekerja*, Jakarta : Visimedia.

### **UNDANG-UNDANG**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan  
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK/03/2008

### **INTERNET DAN HASIL WAWANCARA**

Kalsum, *Tenaga Kerja dan Perlindungan*.diunduh dari:[www.gogle.com](http://www.gogle.com).  
tanggal. 29 Juli 2019.

Hasil Wawancara dengan Sri Indra Ningsih H. sebagai Perawat Poli Mata Rumah Sakit Gerung Lobar, Hari Kamis Tanggal 21 November Pukul 09.00 Wita.