

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Manusia dan hak asasi manusia tidak dapat dipisahkan karena sejak manusia lahir di dunia telah membawa hak - hak kodrat. Hak - hak kodrat tersebut merupakan hak asasi manusia sebagai pemberian Tuhan Yang Maha Esa. Dengan adanya hak asasi manusia maka hak – hak individual tersebut harus dihormati dan dihargai sebagai hak yang mendapat perlindungan oleh negara dan pemerintah.

Hak asasi manusia (*mensen-rechten and human rights*) telah diterima sebagai konsep global yang universal di dunia internasional dan menjadi tanggung jawab bagi negara – negara anggota PBB untuk menerapkan sesuai dengan prinsip-prinsip universalisme dengan tanpa mengabaikan nilai – nilai domestik dan atau kearifan lokal bagi negara anggota masing - masing.<sup>1</sup>

Pasal 1 butir 1 Undang – Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, memberikan rumusan tentang pengertian Hak Asasi Manusia sebagai:

Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah – Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Dengan adanya peraturan perundang - undangan yang mengatur tentang hak asasi manusia maka terdapat persamaan hak antara laki - laki dan perempuan. Perjuangan kaum perempuan untuk mendapatkan hak

---

<sup>1</sup> Qamar, Nurul, 2016, *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratiche Rexhtsstaat)*, Ed.1, Cet.3, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.77

asasi manusia yang sama dengan laki – laki akhirnya disetujui oleh PBB tahun 1979 yaitu dengan adanya Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of Discrimination Against Women / CEDAW*). Indonesia telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of Discrimination Against Women/CEDAW*) menjadi Undang – Undang No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita.

Dalam melaksanakan hak asasi manusia, hak perempuan sama dengan hak laki - laki, dan hak tersebut telah disepakati dalam konvensi CEDAW, yaitu hak dalam keluarga (perkawinan), politik, ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, kewarganegaraan, ekonomi, sosial dan persamaan di depan hukum.<sup>2</sup>

Tanpa mempedulikan perbedaan jenis kelamin, sudah sepantasnya setiap individu mendapatkan hak dan kesempatan yang sama, terutama di tempat kerja berupa peluang kerja, perlakuan karyawan, maupun gaji yang diterima. Namun dalam dunia kerja terdapat perbedaan biologis antara perempuan dan laki – laki, bahwa secara biologis kaum perempuan memiliki beberapa kebutuhan fisik yang perlu diperhatikan di tempat kerja seperti pada saat wanita mengalami masa haid, masa hamil, dan masa menyusui.

Orang dalam dunia kerja tidak membedakan antara laki – laki dan perempuan. Peluang kerja tersebut memberikan kesempatan bagi

---

<sup>2</sup> Sapardjaja, Komanah Emong, 2008, *Kompedium Tentang Hak – Hak Perempuan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Jakarta 2008, hlm.4

masyarakat untuk mewujudkan penghidupan yang lebih layak seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia.” Perlakuan tanpa diskriminasi juga diatur pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rumah sakit merupakan salah satu tempat yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh dan terpadu. Pemberian pelayanan kesehatan oleh rumah sakit tidak terlepas dari tenaga kesehatan yang ada. Pengertian tenaga kesehatan dirumuskan pada Pasal 1 butir 1 Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan:

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.

Tenaga kesehatan pada umumnya akan berhadapan langsung 24 (dua puluh empat jam) dengan pasien di rumah sakit, sehingga akan banyak berinteraksi dengan pasien yang memiliki berbagai jenis penyakit, sehingga tenaga kesehatan memiliki resiko yang tinggi untuk terinfeksi penyakit. Risiko penularan dan infeksi penyakit dari pasien kepada tenaga kesehatan dapat mengancam kesehatan dan keselamatan tenaga kesehatan.

Di rumah sakit umumnya tenaga kesehatan melakukan tugas kerja selama 24 (dua puluh empat) jam dengan sistem bergantian sesuai jam yang telah diatur dan dikenal dengan sebutan shift, diantaranya adalah profesi perawat. Hak yang diberikan pada pekerja perempuan ini telah

diatur dalam Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta konvensi *International Labour Organization* (ILO) diantaranya Pasal 76 ayat (3) tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, Pasal 81 ayat (1) tentang hak cuti menstruasi, Pasal 82 ayat (1) tentang hak cuti hamil dan melahirkan, Pasal 82 ayat (2) tentang hak cuti keguguran, Pasal 83 tentang hak menyusui, dan Pasal 76 ayat (2) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur:

Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

Oleh karena itu, perusahaan wajib menjamin perlindungan bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dan menyusui, karena pekerja yang sedang hamil berada dalam kondisi yang sangat rentan sehingga harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebihan. Bagi pekerja perempuan setelah melahirkan harus menyusui anaknya sesuai rekomendasi WHO masa menyusui sekurang - kurangnya 2 tahun. Kenyataannya masih terdapat rumah sakit/perusahaan yang mempekerjakan perawat yang hamil untuk melakukan shift malam dengan alasan sudah terjadwal.

Masih banyak perempuan yang belum mengetahui tentang hak cuti haid. Namun pada kenyataannya hak cuti haid terdapat di peraturan undang – undang bahwa setiap pegawai perempuan memiliki hak untuk cuti menstruasi pada hari pertama dan kedua periode haidnya. Hal ini tercantum dalam Pasal 81 ayat (1) Undang - Undang No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan: “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Hak cuti tersebut masih menjadi masalah karena bagaimana prosedur untuk memberitahukan kepada pengusaha.

Dalam hal ini, sering terjadi pada pekerja perempuan karena merasa haknya dipersulit oleh perusahaan dengan menuntut adanya surat keterangan dokter. Padahal, jarang sekali seorang perempuan pergi ke dokter hanya karena mengalami menstruasi. Rasa tidak nyaman dan sakit di hari - hari awal menstruasi dialami sebagian besar wanita, sehingga hal tersebut dianggap normal.

Tuntutan perusahaan itu sebenarnya sah, jika ketentuan tersebut memang tercantum dan disetujui bersama karyawan sesuai dengan Pasal 81 ayat (2) Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.”

Pekerjaan sebagai perawat di rumah sakit juga merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan pada malam hari. Pada perawat yang bekerja shift malam di rumah sakit tidak ada aturan yang mengatur secara khusus. Shift malam dimulai pada pukul 21.00 sampai dengan 07.30. Sampai saat ini juga belum ada peraturan perundang - undangan yang mengatur waktu kerja pekerja rumah sakit atau sektor kesehatan.

Oleh karena itu, ketentuan mengenai waktu kerja saat shift malam hanya merujuk pada ketentuan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (2) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh ) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dalam pelaksanaan waktu kerja shift malam bagi pekerja perempuan wajib mengikuti ketentuan aturan ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 bahwa :

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk :
  - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
  - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (2) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.

Pelaksanaan aturan ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 di rumah sakit belum sepenuhnya ditaati.

Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Ana Atika Helmi Vida, dkk didapatkan hasil adanya hak yang terlanggar bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari.<sup>3</sup> Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ivana Dian Kristanti didapatkan hasil perlindungan yang diberikan terhadap perawat yang bekerja pada malam hari belum maksimal, hal ini disebabkan adanya beberapa kendala yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum tersebut yaitu kendala dari rumah sakit, pihak perawat, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kota Magelang.<sup>4</sup>

Dengan belum terlaksananya hak – hak perawat perempuan sebagai pekerja perempuan seperti yang disebutkan di atas, maka penelitian ini difokuskan pada analisis penelitian hukum terhadap implementasi ketentuan hak-hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian akan membahas tentang “Implementasi Ketentuan Hak – Hak Perawat Perempuan yang Bekerja Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia”

---

<sup>3</sup> Vida, Ana Atika Helmi, dkk : “*Perlindungan Atas Terlanggarnya Hak Secara Potensial Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari Berdasarkan Undang–Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, 2013, Universitas Jember, Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2013, hlm.10

<sup>4</sup> Kristanti, Ivana Dian:”*Perlindungan Hukum Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Rumah Sakit Harapan*”, Kota Magelang, 2014, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Jurnal Ilmu Hukum, hlm. 13-15

## **B. Pembatasan Masalah**

Dalam pembahasan ini penulis akan membatasi hak perawat sebagai pekerja perempuan pada unit yang bekerja 24 jam yaitu instalasi gawat darurat dan instalasi rawat inap yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi. Pengambilan unit yang bekerja 24 jam karena berhubungan dengan masalah kesejahteraan dan kesehatan terutama reproduksi untuk pekerja perempuan.

Reproduksi pada perempuan berkaitan dengan masa haid, masa hamil dan melahirkan, masa keguguran dan masa menyusui. Pada pekerja perempuan yang sedang hamil berada dalam kondisi rentan oleh karena itu harus dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebih dan untuk ibu menyusui harus menyusui anaknya sesuai rekomendasi WHO masa menyusui sekurang - kurangnya 2 tahun. Oleh karena itu dalam penelitian ini pembatasan masalah pada hak – hak perawat pekerja perempuan dalam hak kesehatan reproduksi sebagai pekerja dan profesi yaitu hak larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, masa menyusui, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran.

## **C. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana peraturan internal rumah sakit mengatur hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit?



2. Bagaimana implementasi ketentuan terhadap hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia?
3. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendapatkan gambaran peraturan internal rumah sakit mengatur hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit.
2. Untuk mendapatkan gambaran implementasi ketentuan terhadap hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.
3. Untuk mendapatkan gambaran faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia?

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis
  - a. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk membuat dan/atau memperbaharui kebijakan mengenai hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.

b. Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi rumah sakit untuk membuat dan/atau memperbaharui peraturan internal mengenai hak – hak perawat perempuan berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.

c. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.

d. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada perawat khususnya perawat perempuan mengenai hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.

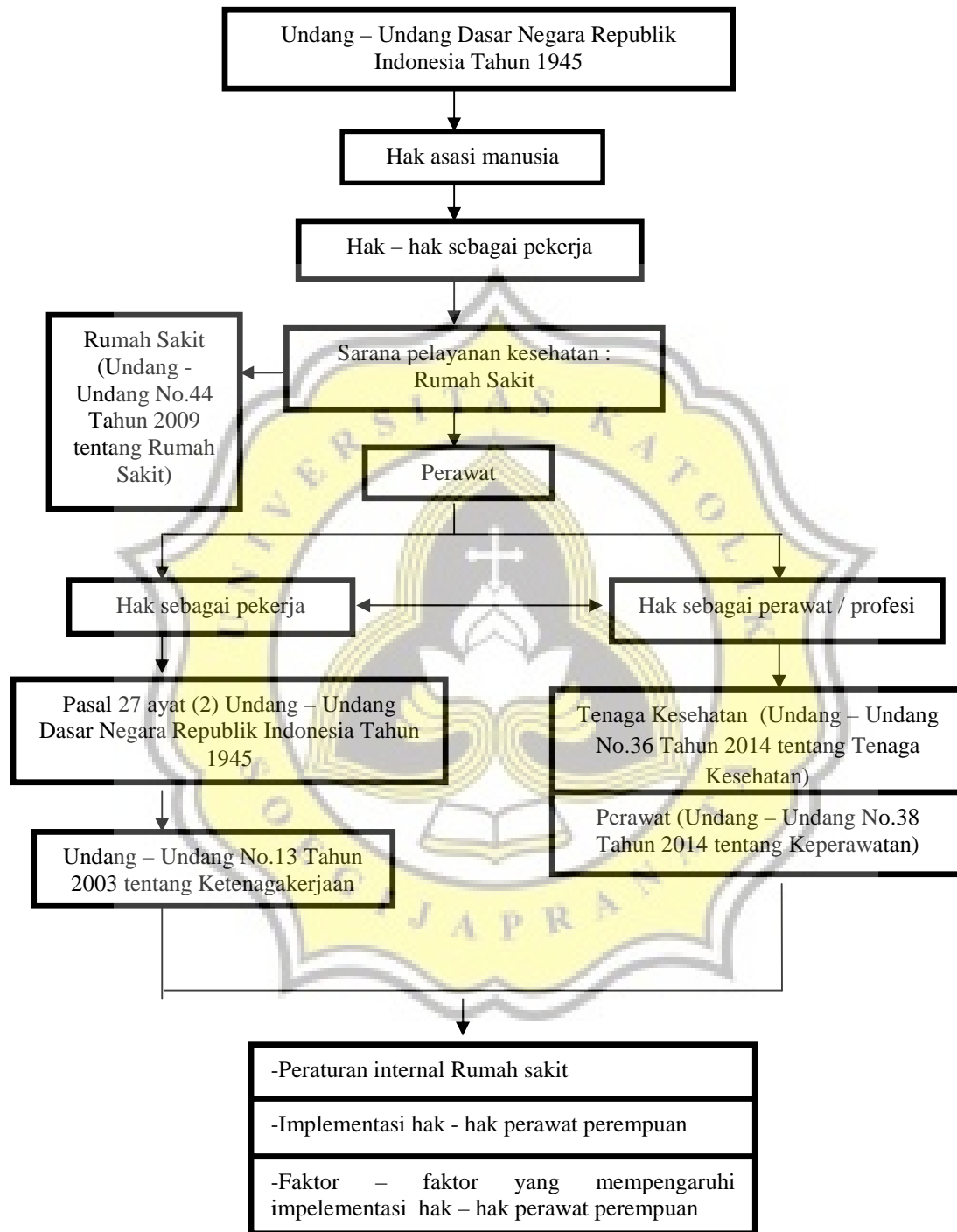
e. Bagi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai implementasi ketentuan hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.

2. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian bagi institusi pendidikan adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadikan rujukan dalam mengevaluasi undang – undang yang sudah ada tentang ketenagakerjaan berkaitan dengan hak-hak pekerja wanita.

## F. Kerangka Konsep



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis.

Pendekatan yuridis sosiologis merupakan pendekatan yang digunakan untuk melihat aspek – aspek hukum dalam interaksi sosial di dalam masyarakat, dan berfungsi sebagai penunjang untuk mengidentifikasi dan mengklarifikasi temuan bahan non hukum bagi keperluan penelitian atau penulisan hukum .<sup>5</sup>

Pendekatan yuridis sosiologis bertujuan untuk memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan penelitian langsung ke obyeknya yaitu dengan mengetahui bagaimana implementasi hak – hak perawat sebagai pekerja yang bekerja di rumah sakit yaitu hak reproduksi sebagai pekerja dan hak sebagai profesi perawat berdasarkan tinjauan hak asasi manusia khususnya dibidang ketenagakerjaan.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis. “Penelitian bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan teori – teori hukum yang menjadi objek penelitian.”<sup>6</sup>

Deskriptif dengan menggambarkan implementasi ketentuan hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit kemudian data

---

<sup>5</sup> Ali, Zainuddin , 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Ed.1, Cet.7, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.105

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

dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder.

Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu terutama peraturan internal rumah sakit dan ketentuan hak - hak perawat sebagai pekerja perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia yaitu hak pekerja perempuan dalam reproduksi dan hak sebagai profesi perawat.

### 3. Jenis Data

#### a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi dan wawancara. “Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh terutama dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung di dalam masyarakat.”<sup>7</sup>

Wawancara dilakukan kepada informan dan responden. Informan adalah orang yang kedudukannya/wewenangnya lebih tinggi dari responden. Wawancara pada informan yaitu:

- 1) Ketua Persatuan Perawat Nasional Indonesia Provinsi Jawa Tengah,
- 2) Wakil personalia bagian rumah sakit Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi,

---

<sup>7</sup> Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cet.I, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,, hlm.156

3) Kepala ruang instalasi rawat inap dan instalasi rawat gawat darurat rumah sakit Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.

Serta untuk responden yaitu pekerja perawat perempuan, yang terdapat di instalasi gawat darurat yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi masing - masing sebanyak 4 orang pekerja perawat perempuan dan untuk instalasi rawat inap yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi masing - masing sebanyak 8 orang pekerja perawat perempuan.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelaahan kepustakaan atau penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan pustaka yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut dengan bahan hukum.<sup>8</sup>

Dalam penelitian ini menggunakan :

##### **1) Bahan Hukum Primer**

Bahan – bahan hukum yang mengikat yang terkait dalam penelitian ini yaitu:

---

<sup>8</sup> Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, *Loc.Cit*

a) Sumber Hukum Internasional :

- (1) *Universal Declaration of Human Rights* (selanjutnya disebut Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia);
- (2) Konvensi Internasional tentang Hak - Hak Ekonomi Sosial dan Budaya;
- (3) Konvensi tentang Hak - Hak Politik Perempuan;
- (4) ILO Convention No. 183 Year 2000 (Konvensi ILO mengenai Perlindungan Maternitas) seperti Penghapusan segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib, Penghapusan kerja anak, Penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan serta Kebebasan berserikat dan pengakuan akan hak atas perundingan bersama.

b) Sumber Hukum Indonesia:

- (1) UUD 1945;
- (2) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata;
- (3) Undang – Undang No.7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita;
- (4) Undang – Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- (5) Undang – Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Sebagai Pelaksanaan Dari Undang – Undang No.18 Tahun 1956 Tentang

Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.98 Mengenai Berlakunya Dasar - Dasar Dari Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama;

(6) Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

(7) Undang - Undang No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit;

(8) Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan;

(9) Undang - Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan;

(10) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Sebagai Pelaksanaan Dari Undang - Undang No.80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No.100 Mengenai Pengupahan yang Sama Nilainya;

(11) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-150/ Men/ 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan;



(12) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.18 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;

(13) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;

(14) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.224/MEN/2004 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai dengan 07.00.

(15) Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560/94 Tahun 2017 tentang Upah Minimum Pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018.

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini menggunakan bahan – bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yang membantu untuk menganalisis tentang implementasi, hak, perikatan, hak asasi manusia, pekerja wanita, hak reproduksi, rumah sakit, tenaga kesehatan, hubungan kerja, perjanjian kerja,

peraturan perusahaan antara lain jurnal, buku – buku, artikel, dan hasil – hasil penelitian lainnya yang sesuai dengan penelitian ini.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tertier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder seperti dalam penelitian ini menggunakan kamus besar Bahasa Indonesia.

## 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi pustaka dan studi lapangan. Studi pustaka dengan menggunakan peraturan perundang - undangan serta peraturan internal rumah sakit yang terkait dengan penelitian ini kemudian dianalisis dengan teori hukum dan asas hukum.

Studi lapangan melalui wawancara dengan informan dan responden serta observasi langsung pada saat penelitian. Observasi dilakukan terhadap pekerja perawat perempuan pada perpindahan jam kerja / shift, fasilitas untuk ibu hamil dan menyusui serta fasilitas yang diberikan pada perawat yang bekerja pada shift malam yang berupa menu, angkutan antar jemput, keamanan selama bekerja shift malam.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara terbuka dan terencana. “Wawancara terbuka artinya subjek dapat mengerti tentang tujuan dan materi wawancara sehingga dapat

memberikan jawaban - jawaban sesuai dengan maksud dan tujuan peneliti.”<sup>9</sup> Digunakan wawancara terbuka dalam penelitian ini karena data yang digunakan untuk penelitian kualitatif harus dirundingkan dan mendapat persetujuan dari pihak yang diwawancarai.

“Wawancara dilakukan dengan teknik berencana artinya wawancara dilakukan dengan daftar pertanyaan (kuesioner) yang lengkap dan teratur.”<sup>10</sup> Peneliti melakukan wawancara kepada informan dan responden dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Kemudian jawaban yang diberikan kepada peneliti akan dicatat dan kemudian akan disajikan dalam bentuk uraian kalimat.

## **5. Metode Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi. Metode yang digunakan adalah purposive sampling karena peneliti dapat menentukan sampel sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Pengambilan unit yang bekerja dua puluh empat jam karena berhubungan dengan masalah kesejahteraan dan kesehatan terutama reproduksi untuk pekerja perempuan. Sampel yang diambil yaitu perawat instalasi gawat darurat yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda

---

<sup>9</sup> Djamal , M., 2017, *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Cet.III, Yogyakarta: Mitra Pustaka, hlm.78-79

<sup>10</sup> Ashshofa, Burhan, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm.96

Purwodadi masing - masing sebanyak 4 orang pekerja perawat perempuan dan untuk instalasi rawat inap yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi masing - masing sebanyak 8 orang pekerja perawat perempuan.

## **6. Metode Penyajian Data**

Penyajian data kualitatif berbentuk uraian kalimat. Pengertian data kualitatif yaitu memberikan informasi mengenai suatu keadaan melalui kata - kata/kalimat. Penelitian ini menggunakan penyajian data kualitatif mengenai peraturan internal rumah sakit dalam mengatur tentang hak - hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit, implementasi ketentuan terhadap hak - hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hukum dan hak asasi manusia dan faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan hak - hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia.

## **7. Metode Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan menggunakan teori hukum yaitu teori hirarki, asas hukum, dan peraturan perundang - undangan yang terkait yang digunakan untuk analisis tentang penelitian ini sehingga akan diperoleh gambaran mengenai implementasi ketentuan hak - hak

perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hukum dan hak asasi manusia.

## **H. Sistematika Penyajian Tesis**

Dalam penelitian tesis akan disajikan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I : pendahuluan, dalam pendahuluan dikemukakan mengenai latar belakang masalah yang menguraikan alasan pemilihan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konsep, metode penelitian, sistematika penyajian tesis.
2. BAB II : tinjauan pustaka, dalam tinjauan pustaka berisi penjelasan teoritis tentang implementasi, hak, hak asasi manusia, pekerja wanita, hak reproduksi, rumah sakit, tenaga kesehatan, perikatan, hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan yang terkait dengan penelitian.
3. BAB III : hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini berisi hasil penelitian yang menguraikan hasil yang diperoleh dari observasi dan wawancara kepada informan dan responden tentang hak - hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit berdasarkan tinjauan hak asasi manusia. Dalam pembahasan akan menjawab rumusan masalah dengan cara membandingkan antara teori dan peraturan perundang - undangan yang ada dengan hal - hal yang didapat selama melakukan penelitian.

4. BAB IV : penutup, pada bab ini berisi kesimpulan dan saran yang mungkin bermanfaat bagi perawat, rumah sakit dan Persatuan Perawat Nasional Indonesia sesuai dengan harapan dan tujuan penelitian ini.

