

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang pelayanan kesehatan yang berkualitas PT. Permata Bunda Utama melalui salah unit usahanya yaitu RS. Permata Bunda Purwodadi terus berupaya meningkatkan manajemen rumah sakit secara profesional dengan cara melengkapi sarana dan prasarana maupun pengembangan sumber daya manusia, baik secara kuantitas maupun kualitas serta melaksanakan peran, tugas dan fungsi rumah sakit.

Rumah Sakit Permata Bunda dengan luas tanah : 10.478 m² dan luas bangunan : 6.799 m² pertama berdiri dalam bentuk Rumah Bersalin (RB) "Utomo" pada tahun 1990 yang berlokasi di Jl. Glugu No.1, Purwodadi - Grobogan. Seiring dengan meningkatnya jumlah pasien dan semakin tingginya kepercayaan masyarakat akan pelayanan di Rumah Bersalin Utomo, pada tahun 1996 status rumah sakit meningkat menjadi Rumah Sakit Bersalin (RSB) Permata Bunda, serta lokasinya juga pindah ke Jl. Hayam Wuruk No. 24 Purwodadi - Grobogan.

Pada tahun 1999 perkembangan Rumah Sakit Bersalin Permata Bunda yang semakin baik serta semakin banyaknya pasien dengan penyakit umum yang ingin dilayani maka Rumah Sakit Bersalin

Permata Bunda meningkat statusnya menjadi Rumah Sakit Umum (RSU) Permata Bunda dengan cakupan pelayanan yang lebih luas.

Struktur organisasi dan tata kerja RS. Permata Bunda Puwodadi mengacu pada Keputusan Direktur RS. Permata Bunda No : 05 / 015 / SK / XII / 2015. RS. Permata Bunda dipimpin oleh seorang Direktur yang secara teknis dan operasional bertanggung jawab kepada Direktur Utama PT. Permata Bunda Utama.

Rumah Sakit Permata Bunda mempunyai tugas melaksanakan upaya kesehatan paripurna yang berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan, pemulihan dan keselamatan pasien yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan rujukan.

Visi : Rumah Sakit pilihan utama masyarakat Grobogan dan sekitarnya.

Misi:

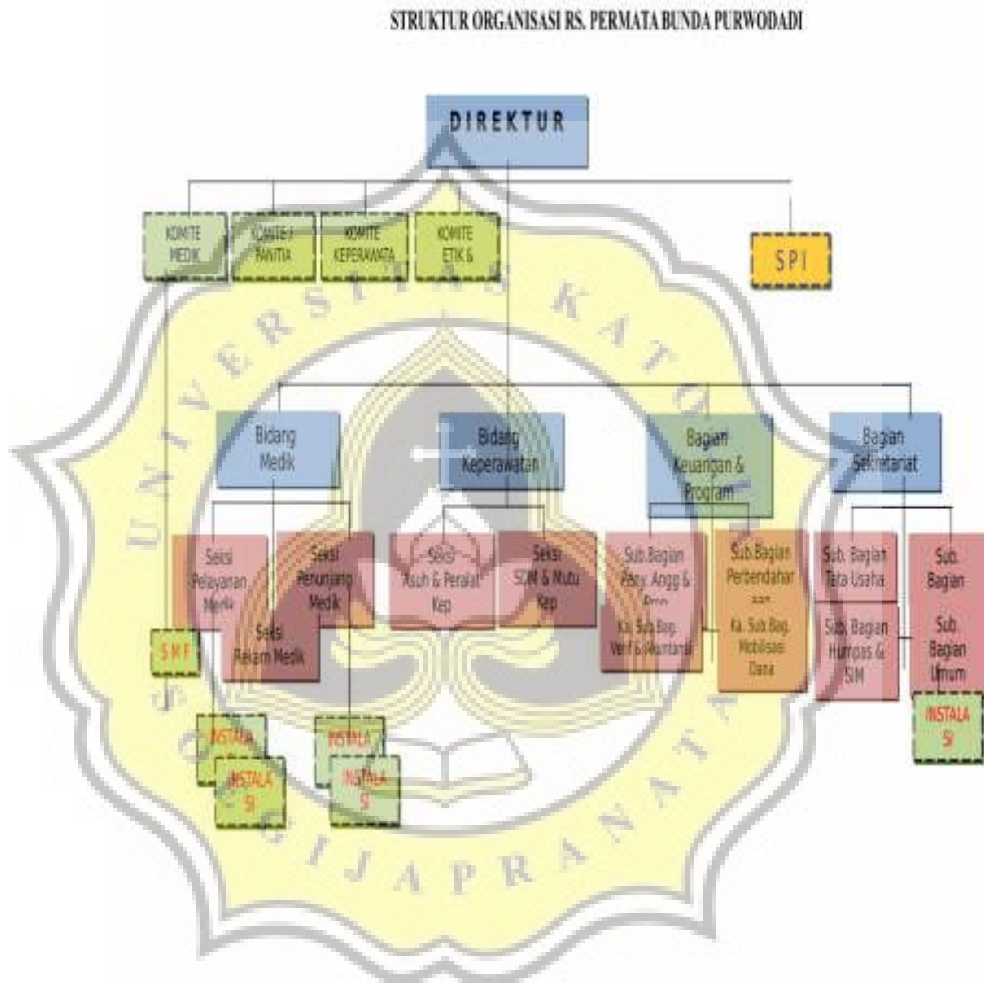
- a. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.
- b. Memberikan pelayanan kesehatan yang menjamin mutu dan keselamatan pasien.
- c. Pemenuhan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan masyarakat.
- d. Menumbuhkan budaya kerja yang positif, adaptif dan proaktif.

Motto: “Kami Memberi Hanya Yang Terbaik”

Jumlah perawat berjumlah 139 orang yang terdiri dari perawat perempuan 98 orang dan perawat laki – laki 41 orang.



Struktur Organisasi RS. Permata Bunda Purwodadi



Gambar 3.1

Sumber : Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

2. Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Rumah Sakit Roemani didirikan pada hari Rabu Pon tanggal 27 Agustus 1975 M (19 Sya'ban 1395 H) dengan maksud sebagai sarana da'wah untuk mengamalkan amar ma'ruf nahi munkar, mewujudkan cita-cita Muhammadiyah. Nama Roemani dipakai sebagai penghargaan atas kepeloporan dan pemrakarsa berdirinya rumah sakit. Beliau, H. Achmad Roemani, seorang dermawan muslim yang mewakafkan bangunan di atas tanah seluas 13.000 meter persegi milik persyarikatan Muhammadiyah.

Rumah Sakit Roemani terletak di Jl. Wonodri 22 Semarang dengan pemilik yaitu persyarikatan muhammadiyah berdasarkan akte notaris : J.A.5/160/4 tanggal 8 September 1971.

Visi : Terwujudnya Rumah Sakit terkemuka berkualitas global dengan pelayanan prima yang dijiwai nilai-nilai Islam, didukung oleh pendidikan dan aplikasi teknologi mutakhir

Misi :

- a. Melakukan pengelolaan Rumah Sakit yang profesional berlandaskan nilai-nilai Islami.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas kepribadian dan profesionalisme sumber daya manusia Rumah Sakit.
- c. Melakukan kerja dalam kerangka pengembangan Rumah Sakit umum dan pendidikan.

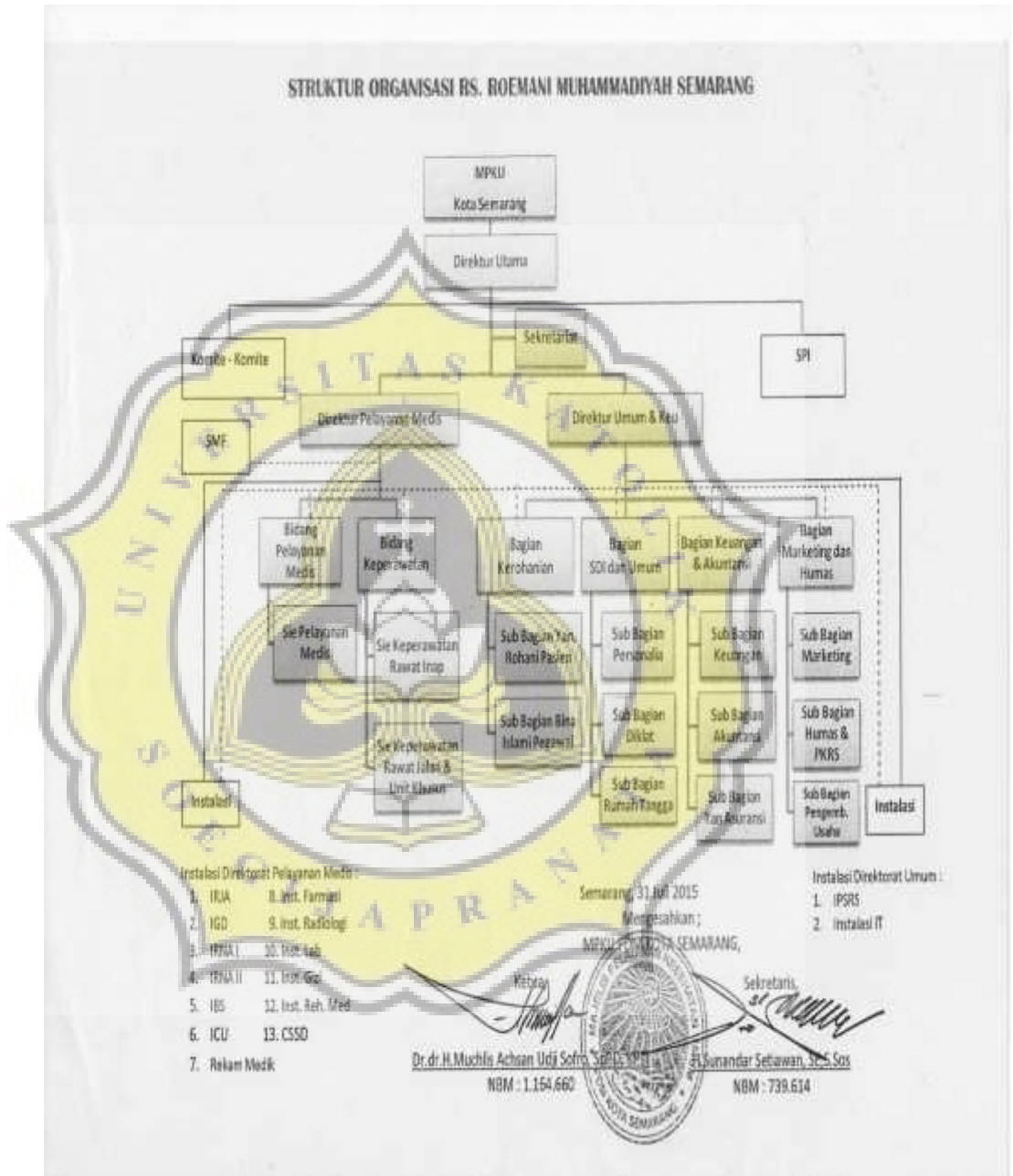
Motto : “ Rumah Sehat Keluarga Islami “

Jumlah perawat berjumlah 316 orang yang terdiri dari perawat perempuan 220 orang dan perawat laki – laki 96 orang.



Struktur Organisasi Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah

Semarang



Gambar 3.2

Sumber : Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

3. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)

Organisasi keperawatan tingkat nasional yang merupakan wadah bagi perawat di Indonesia adalah Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) yang didirikan pada tanggal 17 Maret 1974. PPNI pada awalnya terbentuk dari beberapa penggabungan beberapa organisasi keperawatan seperti IPI (Ikatan Perawat Indonesia), PPI (Persatuan Perawat Indonesia), IGPI (Ikatan Guru Perawat Indonesia), IPWI (Ikatan Perawat Wanita Indonesia). Dalam hal ini IBI (Ikatan Bidan Indonesia) tidak ikut serta karena mempunyai anggapan bahwa bidang adalah profesi sendiri.

Dasar pendirian persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI) terdapat dalam Pasal 50 ayat (1) Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan bahwa “Tenaga kesehatan harus membentuk organisasi profesi sebagai wadah untuk meningkatkan dan/atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, maratabat, dan etika profesi Tenaga Kesehatan.” Dari hasil wawancara dengan Wakil Ketua Bidang Hukum dan Pemberdayaan Politik PPNI Jawa Tengah didapatkan hasil bahwa jumlah anggota persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI) sekarang berjumlah satu juta anggota dan untuk wilayah Jawa Tengah mencapai enam puluh ribu anggota perawat.

Struktur organisasi persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI):

- a) Dewan Pimpinan Pusat (DPP) PPNI
- b) Dewan Pimpinan Daerah Tingkat I (DPD I) PPNI
- c) Dewan Pimpinan Daerah Tingkat II (DPP II) PPNI

- d) Komisariat PPNI (pengurus pada institusi dengan jumlah anggota 25 orang)⁴⁶

Sebagai organisasi profesi yang berorientasi pada kebutuhan kesehatan masyarakat, maka Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) memiliki tujuan dan fungsi yang meliputi :

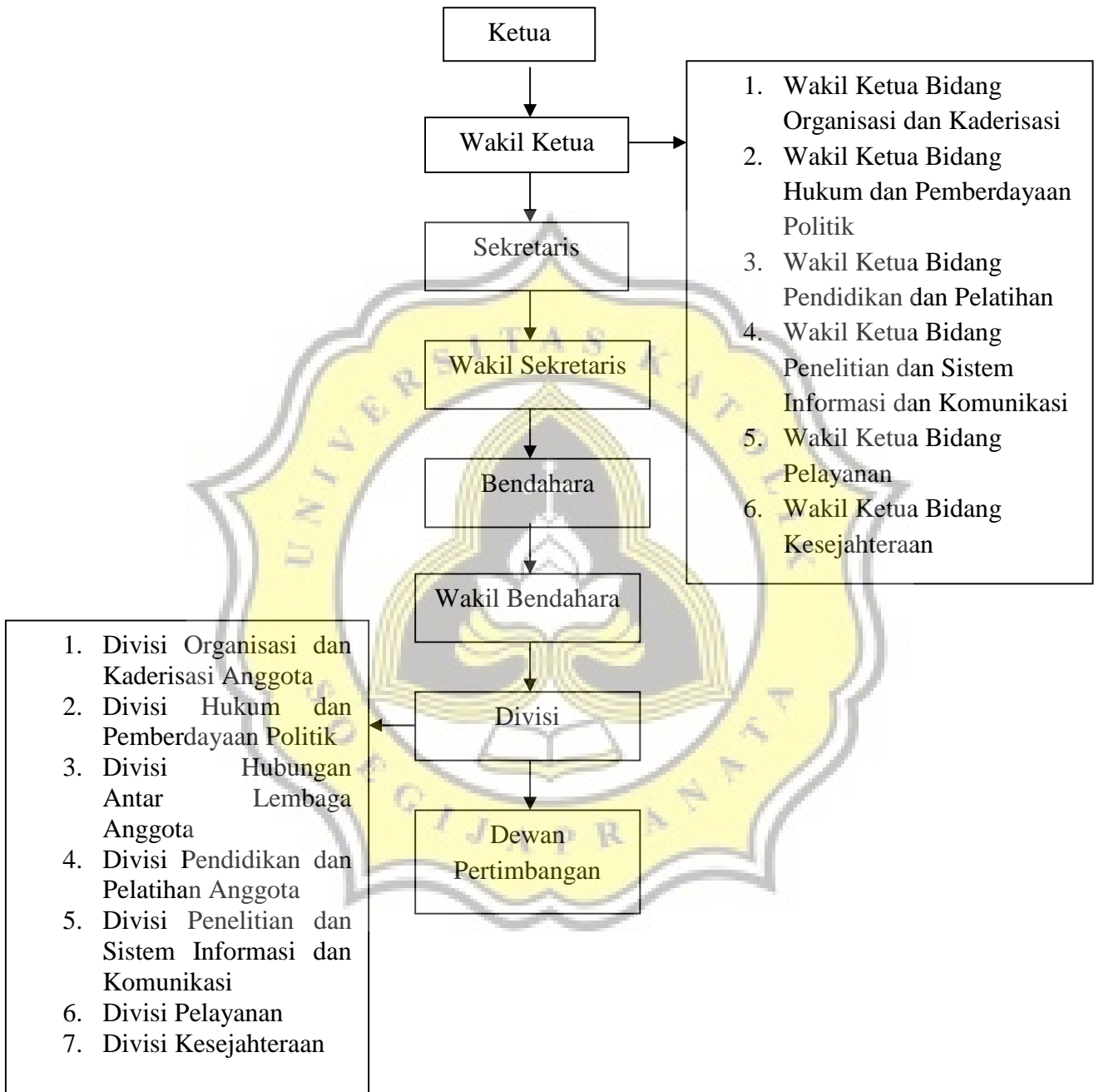
(1) Tujuan persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI)

- (a) Terwujudnya Undang - Undang Praktik Keperawatan serta berfungsinya Konsil Keperawatan Indonesia dalam rangka menjamin perlindungan terhadap masyarakat dan profesi keperawatan.
- (b) Bersatunya perawat yang komit dengan kepemimpinan yang kuat untuk membawa perubahan terhadap pendidikan dan pelayanan keperawatan
- (c) Terbentuknya Sistem Penghargaan dan Jejaring Karir Professional bagi perawat yang didukung oleh Sistem - Pendidikan Keperawatan Berkelanjutan yang kuat.
- (d) Terwujudnya Pusat Sistem Informasi Keperawatan Indonesia.
- (e) Meningkatnya kinerja organisasi profesi keperawatan dengan Pengurus Pusat yang kuat.
- (f) Meningkatnya citra perawat profesional.

⁴⁶ Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 29 Desember 2018, WWW: <https://ppnijateng.org/>

- (g) Membina dan mengembangkan organisasi profesi keperawatan antara lain : persatuan dan kesatuan, kerja sama dengan pihak lain dan pembinaan manajemen organisasi.
 - (h) Membina, mengembangkan dan mengawasi mutu pendidikan dan pelayanan keperawatan di Indonesia.
 - (i) Membina dan mengembangkan IPTEK keperawatan di Indonesia.
 - (j) Membina dan mengupayakan kesejahteraan anggota
- (2) Fungsi persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI)
- (a) Sebagai wadah tenaga keperawatan yang memiliki kesatuan kehendak sesuai dengan posisi jabatan, profesi dan lingkungan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - (b) Mengembangkan dan mengamalkan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada program-program pembangunan manusia secara holistic tanpa membedakan golongan, suku, keturunan, agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
 - (c) Menampung, memadukan, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi tenaga keperawatan serta mengembangkan keprofesian dan kesejahteraan tenaga keperawatan.

Struktur organisasi persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI)



Gambar 3.3

Sumber : Persatuan Perawat Nasional Indonesia Jawa Tengah 2018

4. Responden

Responden diambil dari instalasi gawat darurat dan instalasi rawat inap yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi. Masing-masing sebanyak 4 orang pekerja perawat perempuan di instalasi gawat darurat dan masing-masing sebanyak 8 orang pekerja perawat perempuan di instalasi ruang inap.

Di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi perawat instalasi ruang inap masing – masing perawat telah bekerja sekitar 6 tahun sampai dengan 13 tahun. Untuk perawat instalasi gawat darurat masing – masing perawat telah bekerja sekitar 6 tahun sampai dengan 10 tahun.

Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang perawat instalasi ruang inap masing – masing perawat telah bekerja sekitar 3 tahun sampai dengan 18 tahun. Pada perawat instalasi gawat darurat masing – masing perawat telah bekerja sekitar 8 tahun sampai dengan 23 tahun. Dalam pelaksanaannya masa kerja perawat di kedua rumah sakit pada instalasi gawat darurat dan rawat inap mengikuti perputaran yang dilakukan oleh rumah sakit.

B. Peraturan Internal Rumah Sakit Tentang Hak – Hak Perawat

Bentuk peraturan internal rumah sakit antara lain peraturan perusahaan, *hospital by laws*, perjanjian kerja, dan *medical by laws*. Di *hospital by laws* dan *medical by laws* tidak mengatur tentang hak perawat.

Hubungan kerja antara perawat dan rumah sakit di atur dalam peraturan internal rumah sakit. Hubungan kerja tersebut dapat terjadi apabila antara buruh dalam hal ini adalah perawat dan majikan yaitu rumah sakit telah mengadakan perjanjian, dimana buruh menyanggupi untuk bekerja sedangkan majikan bersedia membayar upah/gaji kepada buruh tersebut.

1) Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Perjanjian dapat dilakukan apabila subjek hukum (orang, perkumpulan, badan hukum) memiliki kewenangan. Rumah Sakit Permata Bunda merupakan salah satu usaha dari PT. Permata Bunda Utama, sehingga apabila pihak Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi akan melakukan perjanjian harus mendapatkan pendelegasian dari PT melalui *corporate by laws*. Kewenangan yang didapat adalah kewenangan *delegatif*.

Di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi peraturan internal rumah sakit yang mengatur tentang hak – hak perawat sebagai pekerja terdapat dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. Hak perawat sebagai profesi di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi diatur dalam *nurse by laws*. . Dari hasil penelitian *nurse by laws* masih dalam tahap rancangan/*drafft*.

a) Perawat Instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Wawancara dilakukan kepada 8 perawat yaitu perawat R, perawat E, perawat T, perawat M, perawat D, perawat T, perawat H dan perawat I pada instalasi ruang inap Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.⁴⁷

Menurut hasil wawancara dengan perawat instalasi ruang inap sebanyak 8 orang didapatkan hasil bahwa peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Di rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam peraturan perusahaan dan *nurse by laws*.

b) Perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Wawancara dilakukan pada 4 perawat yaitu perawat D, perawat W, perawat A dan perawat S selaku perawat ruang instalasi gawat darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.⁴⁸

Menurut hasil wawancara dengan perawat instalasi gawat darurat sebanyak 4 orang didapatkan hasil bahwa peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.13

⁴⁷ Wawancara dilakukan pada tanggal 18 Desember 2018 dan 19 Desember 2018.

⁴⁸ Wawancara dilakukan pada tanggal 18 Desember 2018.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Di rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam peraturan perusahaan.

c) Kepala Ruang Instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Wawancara dilakukan pada Ibu E selaku kepala ruang instalasi ruang inap Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.⁴⁹

Menurut hasil wawancara dengan kepala ruang instalasi ruang inap didapatkan hasil peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Dalam peraturan internal rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam peraturan perusahaan.

d) Kepala Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Wawancara dilakukan pada Ibu D selaku kepala ruang instalasi gawat darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.⁵⁰

Menurut hasil wawancara dengan kepala ruang instalasi gawat darurat peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat

⁴⁹ Wawancara dilakukan pada tanggal 18 Desember 2018.

⁵⁰ Wawancara dilakukan pada tanggal 19 Desember 2018.

dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Dalam peraturan internal rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

e) Personalia Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Wawancara dengan Ibu I selaku personalia Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.⁵¹

Peraturan internal yang terdapat dalam rumah sakit diantaranya peraturan perusahaan, perjanjian kerja, *hospital by laws*, dan *medical by laws*. Dilakukan *review* dalam peraturan internal rumah sakit satu tahun sekali.

Dasar yang digunakan dalam pembuatan peraturan internal rumah sakit terkait perawat yaitu Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, dan Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Kebijakan dari peraturan rumah sakit tentang perawat hanya terdapat dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja. *Nurse by laws* yang merupakan peraturan spesifik yang mengacu pada perawat masih dalam bentuk rancangan/*draft*.

⁵¹ Wawancara dilakukan pada tanggal 18 Desember 2018.

Terkait dengan peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan tenaga kesehatan maka rumah sakit setiap minggu mengadakan *morning meeting* dengan kepala ruang yang kemudian akan disampaikan kepada masing - masing anggota tenaga kesehatan disetiap ruang.

2) Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Bentuk Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan perkumpulan dari muhammadiyah. Oleh karena itu apabila pihak Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah akan melakukan perjanjian maka untuk mendapatkan pendelegasian melalui *corporate by laws*. Kewenangan yang didapat adalah kewenangan delegatif. Kewenangan tersebut agar pihak rumah sakit dapat melakukan kewajibannya yaitu untuk memenuhi hak perawat.

Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang hak pekerja diatur di peraturan perusahaan dan perjanjian kerja dan hak sebagai profesi diatur dalam kewenangan klinis. Untuk kewenangan klinis mengatur tentang sejauh mana kewenangan/kompetensi perawat dapat melakukan tindakan medis kepada pasien.

a) Perawat Instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Wawancara dilakukan pada 8 perawat yaitu perawat D, perawat P, perawat D, perawat R, perawat F, perawat H, perawat I

dan perawat T sebagai perawat instalasi ruang inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.⁵²

Menurut hasil wawancara dengan perawat instalasi ruang inap sebanyak 8 orang didapatkan hasil bahwa peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

b) Perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Wawancara dilakukan pada 4 perawat yaitu perawat S, perawat E, perawat C dan perawat N yang merupakan perawat instalasi gawat darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.⁵³

Menurut hasil wawancara dengan perawat instalasi gawat darurat sebanyak 4 orang didapatkan hasil bahwa peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Dalam peraturan internal rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam kewenangan klinis dan peraturan perusahaan.

⁵² Wawancara dilakukan pada tanggal 09 Januari 2019.

⁵³ Wawancara dilakukan pada tanggal 08 Januari 2019.

c) Kepala Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Wawancara dilakukan pada Bapak I selaku kepala ruang instalasi gawat darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.⁵⁴

Menurut hasil wawancara dengan kepala ruang instalasi gawat darurat didapatkan hasil bahwa peraturan yang mengatur tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Dalam peraturan internal rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam kewenangan klinis dan peraturan perusahaan. Kewenangan klinis mengatur tentang kewenangan tindakan klinis yang dilakukan oleh perawat.

d) Kepala Ruang Instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Wawancara dilakukan pada Ibu I selaku kepala ruang instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.⁵⁵

Menurut hasil wawancara dengan kepala ruang instalasi ruang inap didapatkan hasil bahwa peraturan yang mengatur

⁵⁴ Wawancara dilakukan pada tanggal 08 Januari 2019.

⁵⁵ Wawancara dilakukan pada tanggal 08 Januari 2019.

tentang perawat terdapat dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan peraturan Kementerian Kesehatan. Dalam peraturan internal rumah sakit peraturan yang mengatur tentang kepegawaian dan pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat terdapat dalam kewenangan klinis dan peraturan perusahaan.

e) Personalia Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Wawancara dilakukan kepada Ibu E selaku personalia Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.⁵⁶

Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat peraturan internal diantaranya peraturan perusahaan, perjanjian kerja, *hospital by laws*, dan *medical by laws*. Dilakukan *review* dalam peraturan internal rumah sakit satu tahun sekali.

Dasar yang digunakan dalam pembuatan peraturan internal rumah sakit terkait perawat yaitu Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, dan Undang – Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan serta peraturan dari Kementerian Kesehatan. Kebijakan dari peraturan rumah sakit tentang perawat hanya terdapat dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

⁵⁶ Wawancara dilakukan pada tanggal 08 Januari 2019

Belum ada peraturan khusus yang mengacu pada hak – hak perawat, hanya saja untuk kewenangan yang dilakukan oleh perawat terdapat pada *clinical privilege* / kewenangan klinis.

Terkait dengan peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan tenaga kesehatan maka rumah sakit setiap minggu mengadakan *morning meeting* dengan kepala ruang yang kemudian akan disampaikan kepada masing- masing anggota tenaga kesehatan disetiap ruang.

Hubungan kerja diatur dalam Undang–Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab IX Pasal 50 sampai dengan Pasal 66. Dengan adanya hubungan kerja maka dilandasi dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Ketentuan mengenai perjanjian kerja terdapat pada Pasal 1601a Kitab Undang – Undang Hukum Perdata. Secara umum perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha, didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Pasal 52 Undang–Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengandung empat unsur pokok.

Dengan penelitian di lapangan didapatkan hasil bahwa di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang menggunakan peraturan internal yaitu Peraturan Perusahaan Nomor: KEP.560/ 1483/ 2017 dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) No: B-1.7/ 1933/ RSR/ XI/ 2017. Di Rumah Sakit Permata Bunda peraturan internal yang digunakan adalah

Peraturan Perusahaan Nomor: 05 / 011/ SK/ II/ 2017 dan Surat Perjanjian No.05/ 570/ SK-SDM/ XII/ 2018 tentang Ikatan Kerja Sebagai Tenaga Kontrak Di RS. Permata Bunda Purwodadi.

- 1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) No: B-1.7/ 1933/ RSR/ XI/ 2017 yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang - Undang Hukum Perdata yaitu :

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri, yaitu dibuktikan dengan tanda tangan kedua belah pihak yaitu pihak kedua (calon pekerja) dan pihak pertama (direktur utama rumah sakit).
- b) Kecakapan membuat suatu perjanjian, yaitu calon pekerja dan pemberi kerja harus cakap dalam melakukan perbuatan hukum serta dalam mempertanggungjawabkan perbuatannya. Dalam perjanjian ini saudari O, telah berumur 23 tahun pada saat melakukan perjanjian kerja. Pemberi kerja telah mendapatkan kewenangan delegatif melalui pendelegasian.
- c) Suatu hal tertentu, yaitu dalam perjanjian kerja pegawai kontrak Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang.
- d) Suatu Sebab Yang Halal

(1) Pasal 1 berisi dasar perjanjian. Di pasal 1 tersebut disebutkan bahwa pihak kedua mendapat upah Rp 1.764.000, uang makan serta uang kehadiran 100% dan mendapatkan fasilitas kesehatan yaitu program BPJS. Upah minimum Kota Semarang Tahun 2018 adalah Rp 2.310.087, 50 yang telah diatur pada 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. Program BPJS/Jaminan Sosial sesuai dengan Pasal 99 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah minimum diberikan pada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Perawat perempuan dari hasil penelitian telah bekerja lebih dari 1 tahun sehingga pasal tersebut bertentangan dengan Keputusan Gubernur dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

(2) Pasal 2 berisi maksud dan tujuan perjanjian.

(3) Pasal 3 berisi jangka waktu perjanjian. Jangka waktu antara kedua belah pihak selama dua belas (12) bulan, sejak penandatanganan dan dapat diperpanjang kembali. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal

59 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang berdasarkan jangka waktu tertentu paling lama dua tahun.

(4) Pasal 4 berisi hak dan kewajiban masing – masing pihak sesuai dengan Pasal 124 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

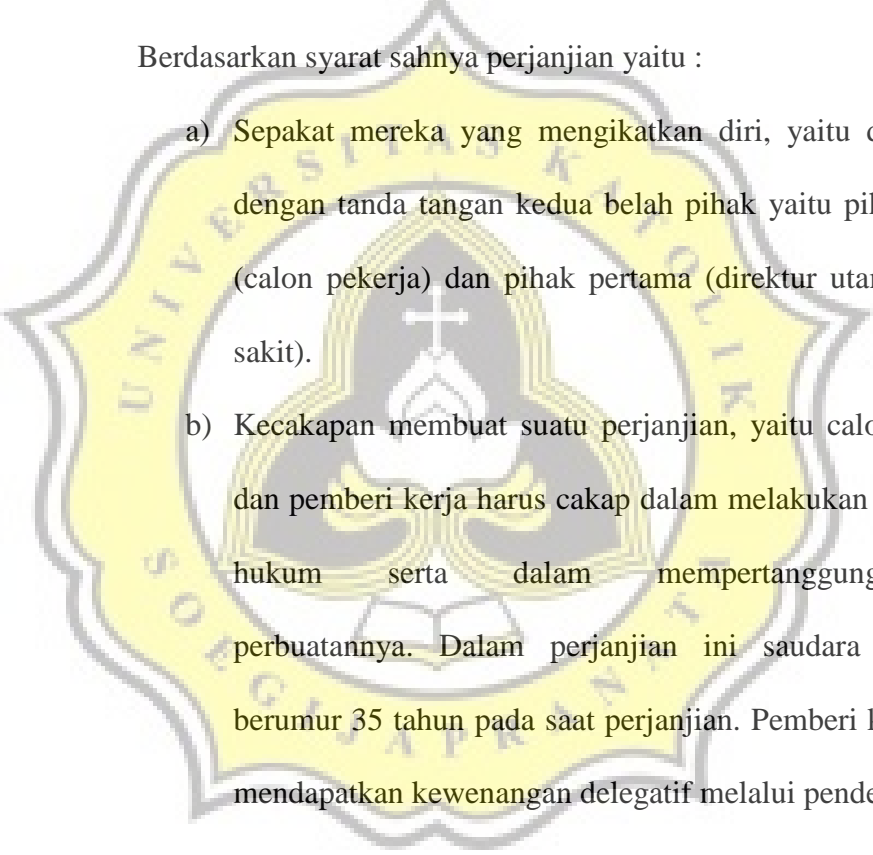
(5) Pasal 5 berisi berakhirnya perjanjian kerja. Berakhirnya perjanjian kerja dapat terjadi jika telah habis waktu perjanjian kerja atau pihak pertama/dua ingin memutuskan mengakhiri perjanjian kerja/terjadi perselisihan antara kedua belah pihak. Dengan berakhirnya perjanjian kerja maka pihak kedua tidak akan menuntut kompensasi atau mendapat hak apapun dari pihak pertama. Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Pasal 61 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(6) Pasal 6 berisi penyelesaian perselisihan. Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, maka pertama akan diselesaikan dengan musyawarah, apabila tidak tercapai penyelesaian dilimpahkan kepada mediator di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Semarang atau Pengadilan Negeri Kota Semarang.

(7) Pasal 7 berisi penutup yaitu perjanjian dibuat dua rangkap untuk masing – masing pihak sesuai dengan Pasal 54 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2) Surat Perjanjian No.05/ 570/ SK-SDM/ XII/ 2018 tentang Ikatan Kerja Sebagai Tenaga Kontrak Di RS. Permata Bunda Purwodadi

Berdasarkan syarat sahnya perjanjian yaitu :

- 
- a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri, yaitu dibuktikan dengan tanda tangan kedua belah pihak yaitu pihak kedua (calon pekerja) dan pihak pertama (direktur utama rumah sakit).
 - b) Kecakapan membuat suatu perjanjian, yaitu calon pekerja dan pemberi kerja harus cakap dalam melakukan perbuatan hukum serta dalam mempertanggungjawabkan perbuatannya. Dalam perjanjian ini saudara C, telah berumur 35 tahun pada saat perjanjian. Pemberi kerja telah mendapatkan kewenangan delegatif melalui pendelegasian.
 - c) Suatu hal tertentu, yaitu dalam perjanjian ikatan kerja sebagai tenaga kontrak pada Rumah Sakit Permata Bunda.
 - d) Suatu Sebab Yang Halal

(1) Pasal 1 berisi status, yang dimaksud adalah pihak pertama (direktur rumah sakit) menerima pihak kedua

(calon pekerja) untuk dipekerjakan sebagai tenaga kontrak.

(2) Pasal 2 berisi kewajiban masing – masing pihak pertama dan pihak kedua.

(8) Pasal 3 berisi hak masing – masing pihak pertama dan pihak kedua. Dalam hal ini disebutkan bahwa pihak kedua mendapatkan upah pokok Rp 777.910, tunjangan kesejahteraan Rp 159.571 serta tunjangan lain dan intensif yang besarnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Upah minimum Kabupaten Grobogan Tahun 2018 adalah Rp 1.560.000,00 yang telah diatur pada 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. Upah minimum diberikan pada pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Perawat perempuan dari hasil penelitian telah bekerja lebih dari 1 tahun sehingga pasal tersebut bertentangan dengan Keputusan Gubernur dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

(3) Pasal 4 berisi pajak, artinya segala bentuk pajak yang timbul dari perjanjian kerja ditanggung oleh pihak kedua.

(4) Pasal 5 berisi jaminan sosial, yaitu ikut dalam program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 99 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(5) Pasal 6 berisi pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi jika telah habis waktu perjanjian kerja atau pihak pertama/kedua ingin memutuskan mengakhiri perjanjian kerja/terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

(6) Pasal 7 berisi perselisihan, apabila timbul perselisihan antara kedua belah pihak maka diselesaikan dahulu dengan musyawarah, dan apabila tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah maka akan diselesaikan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

(9) Pasal 8 berisi jangka waktu, yaitu selama dua belas (12) bulan, sejak penandatanganan dan dapat diperpanjang kembali. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang

berdasarkan jangka waktu tertentu paling lama dua tahun.

(10) Pasal 9 berisi perpanjangan kerja kembali apabila dianggap perlu oleh pihak pertama.

(11) Pasal 10 berisi lain – lain, yaitu apabila pihak kedua mengundurkan diri maka pihak kedua mengembalikan biaya yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan. Hal tersebut terdapat pada Pasal 62 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(12) Pasal 11 berisi penutup, yaitu perjanjian dibuat dua rangkap untuk masing – masing pihak sesuai dengan Pasal 54 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja umumnya hanya memuat syarat kerja yang sederhana yaitu mengenai upah, jam kerja dan pembagian lain- lain. Oleh karena ini, diperlukan peraturan yang lebih lengkap mengatur tentang syarat – syarat kerja yang disebut dengan peraturan perusahaan.

Pengertian peraturan perusahaan diatur pada Pasal 1 butir 20 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.18 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

a) Peraturan Perusahaan Nomor: KEP.560/ 1483/ 2017 yang terdapat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Pasal 56 tentang cuti bahwa setiap pegawai berhak atas cuti tahunan, cuti sakit, cuti luar biasa, cuti besar, cuti hamil/melahirkan dan cuti gugur kandungan. Poin 7 Pasal 56 tentang cuti melahirkan disebutkan bahwa pegawai perempuan mendapatkan cuti selama 3 bulan.

Selama menjalani cuti melahirkan, maka pegawai mendapatkan hak penuh sebagai pegawai, akan tetapi bagi pegawai perempuan yang melahirkan anak keempat dan seterusnya, diberlakukan cuti di luar tanggungan. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 82 ayat (1) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur cuti melahirkan. Pada pasal tersebut tidak disebutkan tentang batasan perempuan melahirkan yang berhubungan dengan mendapatkan cuti.

Cuti diluar tanggungan diatur pada poin 8 Pasal 56 PP. Selama cuti tersebut pegawai tidak mendapatkan hak dan fasilitas lain di rumah sakit dan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja di rumah sakit, akan tetapi apabila pegawai tersebut masuk kerja kembali diterima rumah sakit. Cuti diluar tanggungan diberikan minimal satu bulan dan paling lama tiga bulan.

Oleh karena itu, pasal tersebut gugur demi hukum karena berlaku asas *lex superior derogat lege inferiori* yang artinya jika

terjadi pertentangan antara undang – undang yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah, maka yang diberlakukan adalah ketentuan yang lebih tinggi.

Pasal 63 mengatur tentang jam kerja, yang telah ditetapkan yaitu 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Pengaturan jam kerja tersebut sesuai dengan dalam Pasal 77 ayat (2) Undang–Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk pegawai yang shift malam mendapatkan *extra fooding* yang terdapat pada RSR/ SPO / GIZI / 083 yaitu berupa mie instan dan telur atau susu kotak.

Pemberian makanan tersebut sesuai dengan Pasal 76 ayat (3) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan 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.

- b) Peraturan Perusahaan Nomor: 05 / 011/ SK/ II/ 2017 yang terdapat pada Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Pasal 5 mengatur tentang jam kerja dan waktu kerja yaitu 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Pengaturan jam kerja tersebut sesuai dengan ketentuan pemerintah yang terdapat dalam Pasal 77 ayat (2) Undang – Undang No.13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa bagi karyawan yang bertugas malam hari akan mendapatkan kompensasi berupa uang atau libur yang ditentukan oleh pimpinan rumah sakit.

Pasal 7 tentang penggajian karyawan yang berupa gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Ketentuan tersebut sesuai dengan pengupahan diatur Pasal 94 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 12 tentang cuti, yang berupa cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil dan melahirkan, serta cuti keguguran, cuti karena alasan penting dan cuti ibadah. Untuk cuti hamil dan melahirkan para pegawai diberikan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan anak. Cuti hamil diberikan hanya dua kali kehamilan. Cuti tersebut diberikan untuk mendukung program KB dari pemerintah yang dijelaskan dalam poin peraturan perusahaan.

Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 82 ayat (1) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur cuti hamil dan melahirkan. Pasal tersebut tidak menyebutkan tentang batasan perempuan melahirkan yang berhubungan dengan mendapatkan cuti. Oleh karena itu, pasal tersebut gugur demi hukum karena berlaku asas *lex superior derogat lege inferiori* yang artinya jika terjadi pertentangan antara

undang – undang yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah, maka diberlakukan adalah ketentuan yang lebih tinggi.

Karyawati yang sudah mengambil cuti hamil bisa mengambil cuti tahunan. Cuti tahunan diberikan untuk karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut – turut selama 12 hari kerja dengan mendapat gaji penuh, tidak dapat diperpanjang. Pemberian cuti tahunan sesuai dengan Pasal 79 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk cuti keguguran diberikan kepada karyawan yang keguguran kandungan dengan umur kehamilan kurang dari 20 (dua puluh) minggu dengan tetap mendapat gaji. Cuti diberikan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter/bidan. Ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 82 ayat (2) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemberian upah/gaji selama cuti belum sesuai Pasal 84 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tergantung status kepegawaian dan jumlah cuti, sehingga pasal tersebut gugur demi hukum karena berlaku asas *lex superior derogat lege inferiori*.

Pasal 13 tentang jaminan sosial karyawan, berupa program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang sesuai dengan Pasal 99 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pembahasan :

Pasal – pasal yang telah disebutkan dalam perjanjian kerja dapat dianalisis bahwa perjanjian tersebut telah sesuai dengan teori tentang perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Ridwan A Halim. Isi dalam perjanjian tersebut sesuai dengan Pasal 54 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada perjanjian kerja Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang tidak memenuhi salah satu syarat sahnya perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Pasal 52 Undang–Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu kausa yang halal yaitu pemberian upah karena perjanjian tersebut bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan 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. Oleh karena itu, perjanjian tersebut batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif perjanjian.

Peraturan Perusahaan Nomor: 05 / 011/ SK/ II/ 2017 dan Peraturan Perusahaan Nomor: KEP.560/ 1483/ 2017 hanya berlaku sampai dengan 2 tahun. Masa berlakunya peraturan tersebut sesuai dengan Pasal 111 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembuatan peraturan perusahaan rumah sakit mengacu pada Undang– Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan perusahaan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang berlaku asas *lex superior derogat lege inferiori* yang artinya jika terjadi pertentangan antara undang – undang yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah, maka diberlakukan adalah ketentuan yang lebih tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan, pemberian upah selama masa cuti, dan perlindungan perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Peraturan internal yaitu perjanjian kerja dan peraturan perusahaan tidak sesuai dengan teori hukum hierarki karena bertentangan dengan undang – undang sehingga peraturan internal tersebut belum dapat menjamin perlindungan bagi perawat. Dengan belum terlaksananya hak – hak tersebut maka bertentangan dengan teori hak menurut Paton.

Rumah sakit yang peraturan internal bertentangan dengan undang – undang maka dapat dikenai sanksi sesuai dengan Pasal 185 Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Implementasi Ketentuan Hak – Hak Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia

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. Hak yang melekat pada manusia yang kemudian disebut hak asasi manusia terdapat pada *Universal Declaration of Human Rights*

(selanjutnya disebut Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) merupakan pengakuan terhadap hak - hak asasi manusia.

Hak perawat perempuan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia sebagai pekerja termasuk dalam kategori *economic, social and cultural rights* karena termasuk dalam hak positif yang tidak dapat dituntut di muka pengadilan. Hak perawat sebagai profesi termasuk dalam kategori *civil of political rights* karena termasuk hak negatif sehingga dapat dituntut di muka pengadilan.

Hak perawat perempuan sebagai pekerja tanpa diskriminasi terdapat pada Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan prinsip hak asasi manusia poin 4, poin 11 dan poin 12 menurut Dahlan Taib. Hak perawat sebagai profesi terdapat pada Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan prinsip hak asasi manusia poin 3 menurut Dahlan Taib.

Pengaturan tentang hak asasi manusia di Indonesia telah mendapatkan tempat dalam konstitusi, yakni pada Bab X.A, Undang – Undang Dasar NKRI Tahun 1945, mulai Pasal 28A sampai dengan 28J. Pada penelitian ini akan membahas tentang “Implementasi Ketentuan Hak–Hak Perawat Perempuan yang Bekerja Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia”.

Perawat perempuan merupakan salah satu tenaga kerja wanita. Pengertian pekerja wanita adalah perempuan dewasa yang melakukan kegiatan tertentu dengan menerima upah atau imbalan. Wanita yang

bekerja akan menimbulkan hubungan kerja antara dirinya dengan perusahaan yang diatur dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab IX Pasal 50 sampai dengan Pasal 66.

Perlindungan hak - hak yang terdapat dalam pekerja perempuan diatur dalam hukum baik secara internasional maupun nasional. Pekerja perempuan yang dalam hal ini adalah perawat perempuan melekat hak sebagai pekerja dan hak sebagai profesi. Hak sebagai pekerja yang diatur pada Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sebagai profesi perawat yang diatur pada Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan serta Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Hak – hak yang didapat perawat perempuan antara lain hak larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan yang hamil dan melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, masa menyusui, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, cuti sosial, cuti sakit, cuti tahunan, hak mendapatkan gaji, hak mendapatkan jaminan sosial, hak mendapatkan informasi dari pasien serta hak melakukan tindakan klinis. Hal tersebut dikuatkan dengan hasil wawancara dari perawat rumah sakit, kepala ruang, personalia dan pihak PPNI sebagai berikut:

Hasil wawancara :

1) Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

a) Perawat Instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Menurut hasil wawancara dengan perawat instalasi ruang inap sebanyak 8 orang didapatkan hasil bahwa hak – hak yang terdapat dalam perawat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk mendapatkan fasilitas, hak untuk melanjutkan pendidikan, hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja dan hak mendapatkan jaminan sosial. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran.

Di rumah sakit tidak ada kesenjangan antara perawat laki – laki dan perawat perempuan. Memang benar apa yang dikatakan oleh ibu kepala ruang bahwa jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 9 jam. Untuk hari libur biasanya setelah 2 kali shift malam akan mendapatkan 2 kali libur atau dalam sebulan hari libur akan dihitung dari jumlah shift malam dan hari libur nasional.

Shift malam mendapatkan mie dan telur dan untuk menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling. Mie dan telur mentah tersebut diberikan kepada pedagang nasi goreng untuk dimasak dengan membayar tiga ribu lima ratus rupiah.

Seperti yang telah disampaikan oleh kepala ruang untuk perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, tidak ada perlakuan khusus yang diberikan hanya saja toleransi antar perawat yang bekerja seperti tidak melakukan pekerjaan yang berat seperti mendorong tempat tidur pasien/ mengangkat beban.

Cuti haid tidak pernah digunakan. Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil dengan satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir. Cuti keguguran diberikan oleh kepala ruang sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter.

Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran dengan mengisi formulir kemudian diberikan kepada kepala ruang yang akan diteruskan ke bagian personalia dengan waktu pengajuan minimal satu bulan sebelum cuti. Selama masa cuti tetap mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap sebagai pegawai tetap kecuali untuk hamil dan melahirkan anak ketiga maka tidak mendapatkan gaji serta cuti tersebut merupakan cuti diluar tanggungan.

Setelah masa cuti hamil dan melahirkan habis, maka mendapatkan perlakuan khusus sesuai dengan kebijakan dari kepala ruang terkait pengaturan shift yaitu dua bulan pertama mendapatkan shift pagi serta satu bulan kemudian shift pagi dan siang terkait dengan masa menyusui. Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang maternitas akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang maternitas maka biasanya perawat yang dalam masa menyusui akan melakukan pompa ASI di ruang perawat/di ruang kepala ruang. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin yang terdapat di ruangan.

Menurut perawat instalasi ruang inap fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan belum cukup memadai. Untuk usulan lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan adalah terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui serta terdapat fasilitas antar jemput untuk para karyawan yang bekerja pada shift malam.

b) Perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Menurut hasil wawancara dengan perawat instalasi gawat darurat didapatkan hasil bahwa hak – hak yang didapat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk

mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk melanjutkan pendidikan dan hak mendapatkan jaminan sosial. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran.

Di rumah sakit tidak ada kesenjangan antara perawat laki – laki dan perawat perempuan. Memang benar apa yang dikatakan oleh ibu kepala ruang bahwa jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 9 jam. Hari libur biasanya setelah 2 kali shift malam akan mendapatkan 2 kali libur.

Shift malam perawat mendapatkan mie dan telur mentah sebagai snack dan untuk menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling. Seperti yang telah disampaikan oleh kepala ruang untuk perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, hanya bagi perawat perempuan yang hamil tidak ada agenda rujuk dikarenakan biasanya rumah sakit melakukan rujuk di luar Kota Purwodadi.

Hak cuti haid tidak pernah digunakan. Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil dengan satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi

lahir. Cuti keguguran diberikan oleh kepala ruang sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter.

Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran dengan mengisi formulir kemudian berikan kepada kepala ruang yang akan diteruskan ke bagian personalia dengan waktu pengajuan minimal satu bulan sebelum cuti. Selama masa cuti tetap mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap sebagai pegawai tetap kecuali untuk hamil dan melahirkan anak ketiga maka tidak mendapatkan gaji serta cuti tersebut merupakan cuti diluar tanggungan.

Setelah masa cuti hamil dan melahirkan habis, maka akan mendapatkan perlakuan khusus sesuai dengan kebijakan dari kepala ruang terkait pengaturan shift yaitu dua bulan pertama mendapatkan shift pagi serta satu bulan kemudian shift pagi dan siang terkait dengan masa menyusui.

Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang maternitas akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang maternitas maka biasanya perawat yang dalam masa menyusui akan melakukan pompa ASI di di ruang kepala ruang. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin yang terdapat di ruangan.

Menurut perawat fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan sudah cukup

memadai. Terdapat usulan untuk lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan yaitu terdapatnya ruang laktasi disetiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui didukung dengan faktor tenaga kesehatan pada rumah sakit lebih banyak perempuan.

c) Kepala Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Hak – hak yang terdapat dalam perawat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk mendapatkan kewenangan dalam bertindak dan hak mendapatkan jaminan sosial. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran.

Pengambilan jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 9 jam. Shift malam perawat mendapatkan mie dan telur sebagai snack dan untuk menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling. Perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, tidak ada perlakuan khusus yang diberikan hanya saja toleransi antar perawat yang bekerja seperti

tidak melakukan pekerjaan yang berat seperti mendorong/mengangkat beban.

Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil oleh perawat perempuan yaitu satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir. Cuti keguguran diberikan sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter.

Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran kepada kepala ruang yang akan diteruskan ke bagian personalia dalam waktu minimal satu bulan sebelum cuti. Selama terdapat tenaga kesehatan yang cuti maka kepala ruang akan meminta bantuan perawat kepada bagian personalia yang biasanya diambil dari instalasi ruang lain untuk pemenuhan pelayanan kesehatan pasien.

Hak cuti haid pada hari pertama dan kedua tidak ada dalam rumah sakit. Selama masa cuti perawat perempuan masih mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap kecuali untuk hamil dan melahirkan anak ketiga maka tidak mendapatkan gaji serta cuti tersebut merupakan cuti diluar tanggungan.

Setelah masa cuti hamil dan melahirkan habis, maka perawat akan masuk kembali kerja dengan pengaturan shift dua bulan pertama mendapatkan shift pagi terkait dengan masa menyusui kemudian seterusnya akan bekerja kembali seperti biasa dengan

shift pagi, siang dan malam. Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang maternitas akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang maternitas maka perawat yang melakukan memompa ASI di ruang perawat/di ruang kepala ruang. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin yang terdapat di ruangan. Ruang perawat dan kepala ruang dapat dilihat di gambar 1.3 dan 1.4 yang terdapat pada lampiran.

Menurut kepala ruang instalasi ruang inap fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan sudah cukup memadai. Untuk usulan supaya lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan dengan terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui serta terdapat fasilitas antar jemput untuk para karyawan yang bekerja pada shift malam.

d) Kepala Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Hak – hak yang terdapat dalam perawat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk melanjutkan pendidikan dan hak mendapatkan jaminan sosial. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja

di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran.

Pengambilan jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 9 jam. Shift malam perawat mendapatkan mie dan telur sebagai snack dan untuk menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling. Perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, hanya saja tidak ada kegiatan rujuk pasien.

Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil oleh perawat perempuan yaitu satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir. Cuti keguguran diberikan sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter.

Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran kepada karu yang akan diteruskan ke bagian personalia dalam waktu minimal satu bulan sebelum cuti. Selama terdapat tenaga kesehatan yang cuti maka kepala ruang akan meminta bantuan perawat kepada bagian personalia yang biasanya diambil dari instalasi ruang lain untuk pemenuhan pelayanan kesehatan pasien.

Hak cuti haid pada hari pertama dan kedua tidak ada dalam rumah sakit. Selama masa cuti perawat perempuan masih mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap. Setelah masa cuti habis, maka perawat akan masuk kembali kerja dengan pengaturan shift dua bulan pertama mendapatkan shift pagi terkait dengan masa menyusui kemudian seterusnya akan bekerja kembali seperti biasa dengan shift pagi, siang dan malam.

Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang maternitas akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang maternitas maka perawat yang melakukan memompa ASI di ruang perawat/di ruang kepala ruang. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin yang terdapat di ruangan. Ruang perawat dan kepala ruang dapat dilihat di gambar 1.1 dan 1.2 yang terdapat pada lampiran.

Menurut kepala ruang instalasi gawat darurat fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan sudah cukup memadai. Terdapat usulan untuk lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan adalah terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui.

e) Personalia Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi

Hak – hak yang diterima perawat perempuan di rumah sakit terutama hak reproduksi 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.

Tenaga kesehatan salah satunya perawat memiliki 3 pembagian jam kerja yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam. Shift pagi dan siang dengan 7 jam kerja sedangkan pada shift malam dengan 9 jam kerja. Dalam seminggu perawat memiliki jam kerja 40 jam.

Shift malam dengan 9 jam kerja mendapatkan snack yaitu telur dan mie, serta dalam menjaga keamanan dan kesusilaan perawat terutama perempuan yang bekerja pada malam hari terdapat security yang berkeliling. Selain itu, perawat yang shift malam mendapatkan uang makan.

Cuti melahirkan diajukan minimal sebulan dan/ atau maksimal 2 minggu sebelum hari perkiraan lahir kepada bagian personalia. Cuti melahirkan yang didapat adalah 3 bulan yang biasanya diambil 1 bulan sebelum hari perkiraan lahir bayi dan 2 bulan setelah bayi lahir. Cuti hamil dan melahirkan hanya

diberikan 2 kali. Untuk hamil ketiga termasuk cuti diluar tanggungan.

Ibu yang baru melahirkan terkait dengan masa menyusui maka terdapat perlakuan khusus dalam pengaturan shift sesuai dengan kebijakan kepala ruang, biasanya selama 2 bulan ibu tersebut masuk shift pagi. Di rumah sakit terdapat satu ruang menyusui yaitu di ruang maternitas.

Cuti keguguran waktu yang diberikan sesuai dengan advis dokter. Selama cuti perawat tetap mendapatkan gaji yaitu berupa gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap berupa uang fungsional dan kesejahteraan.

Dari pegawai kontrak ke pegawai tetap dibutuhkan waktu satu tahun. Peningkatan status kepegawaian dengan cara ujian yang dilakukan oleh pihak rumah sakit.

- 2) Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang
 - a) Perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Hak – hak yang didapat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan, dan hak mendapatkan tunjangan. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, hak cuti sosial.

Di rumah sakit tidak ada kesenjangan antara perawat laki – laki dan perawat perempuan. Memang benar apa yang dikatakan oleh bapak kepala ruang bahwa jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 10 jam. Hari libur mengikuti shift.

Shift malam perawat mendapatkan mie dan telur, sereal dan kacang hijau kemasan atau roti dan susu. Selain makanan tersebut perawat mendapatkan uang makan dan uang transport yang masuk kedalam tunjangan tidak tetap. Dalam hal menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling.

Seperti yang telah disampaikan oleh kepala ruang bahwa untuk perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, hanya bagi perawat perempuan yang hamil terdapat pengurangan jam shift malam memasuki trimester ketiga masa hamil. Cuti haid tidak pernah menggunakan hak tersebut.

Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil dengan satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir. Cuti keguguran diberikan oleh kepala ruang sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter.

Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran dengan mengisi formulir kemudian diberikan ke bagian

BKIA diteruskan ke personalia dengan waktu pengajuan minimal satu bulan sebelum cuti. Selama masa cuti sebagai pegawai tetap maka mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap.

Setelah masa cuti hamil dan melahirkan habis, maka mendapatkan perlakuan khusus sesuai dengan kebijakan dari kepala ruang terkait pengaturan shift yaitu dua bulan pertama mendapatkan shift pagi terkait dengan masa menyusui. Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang *neonatal intensif care unit*, akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang tersebut maka perawat yang melakukan memompa ASI di ruang ganti baju. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin.

Menurut perawat fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan sudah cukup memadai. Usulan perawat untuk lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan adalah terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui dan kamar ganti karena dalam satu shift terdapat perawat laki – laki dan perawat perempuan.

b) Perawat Instalasi Ruang Inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Hak – hak yang didapat perawat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk melanjutkan pendidikan, hak melakukan

tindakan sesuai dengan kewenangan, hak untuk beribadah sesuai agama dan hak mendapatkan tunjangan.

Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran. Di rumah sakit tidak ada kesenjangan antara perawat laki – laki dan perawat perempuan.

Seperti apa yang dikatakan oleh ibu kepala ruang bahwa jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 10 jam. Hari libur mengikuti shift.

Shift malam perawat mendapatkan mie dan telur, sereal dan kacang hijau kemasan atau roti dan susu. Selain makanan tersebut perawat mendapatkan uang makan dan uang transport yang masuk kedalam tunjangan tidak tetap. Dalam hal menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling dan terdapat supervisi perawat.

Bagi perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, hanya saja satu bulan sebelum cuti hamil dan melahirkan perawat mendapatkan shift pagi. Aktivitas bekerja bagi perawat yang sedang hamil tidak ada perlakuan khusus tergantung kondisi ibu hamil dan toleransi sesama perawat yang bekerja.

Cuti haid perawat tidak pernah menggunakan hak tersebut. Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil dengan satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir. Cuti keguguran diberikan oleh kepala ruang sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter.

Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran dengan mengisi formulir kemudian diberikan ke bagian BKIA diteruskan ke bagian personalia dengan waktu pengajuan minimal satu bulan sebelum cuti. Selama masa cuti sebagai pegawai tetap maka perawat mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap.

Setelah masa cuti hamil dan melahirkan habis, maka perawat mendapatkan perlakuan khusus sesuai dengan kebijakan dari kepala ruang terkait pengaturan shift yaitu tiga bulan pertama masuk bekerja mendapatkan shift pagi terkait dengan masa menyusui. Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang *neonatal intensif care unit*, akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang tersebut maka perawat yang melakukan memompa ASI di ruang kamar pasien yang kosong/ruang perawat. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin yang terdapat di ruangan yang telah dikemas dalam *cold bag*.

Menurut perawat fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan sudah cukup

memadai. Usulan dari perawat untuk lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan adalah terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui dan kamar ganti karena dalam satu shift terdapat perawat laki – laki dan perawat perempuan.

c) Kepala Ruang Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Hak – hak yang terdapat dalam perawat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak untuk melakukan tindakan sesuai kewenangan, hak untuk mendapatkan perlindungan kesehatan, hak melakukan tindakan kolaborasi dan hak mendapatkan tunjangan. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, hak cuti sosial, dan hak cuti sakit.

Pengambilan jam kerja perawat menurut peraturan perusahaan adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja 10 jam. Dalam setiap shift harus ada perawat laki – laki dan perawat perempuan serta bidan.

Shift malam perawat mendapatkan mie dan telur atau roti dan susu. Selain makanan tersebut perawat mendapatkan uang

makan dan uang transport yang masuk kedalam tunjangan tidak tetap. Dalam hal menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling.

Perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam, hanya saja untuk hamil yang telah masuk pada trimester ketiga terdapat pengurangan jam yang biasanya dalam satu bulan terdapat 8 kali shift malam maka pada minggu keenam menjadi 6 kali shift malam, ketujuh masa hamil akan menjadi 5 kali shift malam dan apabila masuk kedelapan masa hamil tidak terdapat shift malam.

Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil oleh perawat perempuan yaitu satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir. Cuti keguguran diberikan sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter. Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran kepada bagian BKIA kemudian diteruskan ke personalia dalam waktu minimal satu bulan sebelum cuti.

Selama terdapat perawat yang cuti maka untuk pemenuhan tenaga kesehatan terdapat perawat *on call* untuk pelayanan kesehatan pasien atau meminta dari bagian sumber daya manusia rumah sakit. Perawat mendapatkan jadwal *on call* 2 - 3 kali dalam

sebulan. Perawat *on call* tersebut apabila masuk maka akan mendapatkan gaji lembur.

Hak cuti haid pada hari pertama dan kedua tidak ada dalam rumah sakit. Selama masa cuti perawat perempuan masih mendapatkan gaji pokok dan tunjangan tetap bagi pegawai tetap, sedangkan untuk pegawai kontrak dan pegawai tidak tetap tidak mendapatkan gaji.

Bagi perawat yang merupakan pegawai kontrak dan pegawai tidak tetap yang habis masa cuti akan bekerja kembali maka diterima. Setelah masa cuti habis, maka perawat akan masuk kembali kerja dengan pengaturan shift dua bulan pertama mendapatkan shift pagi terkait dengan masa menyusui kemudian seterusnya akan bekerja kembali seperti biasa dengan shift pagi, siang dan malam.

Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang *neonatal intensif care unit*, akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang tersebut maka perawat yang melakukan memompa ASI di ruang ganti baju. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin. Ruang ganti baju dapat dilihat di gambar 1.5 yang terdapat pada lampiran.

Menurut kepala ruang fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan belum memadai. Usulan dari kepala ruang untuk lebih meningkatkan

pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan adalah terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui, antar jemput perawat yang shift malam serta lahan parkir untuk pegawai yang belum cukup untuk menampung kendaraan roda dua.

Antar jemput dalam rumah sakit masih dilakukan pada tenaga kesehatan di bagian *hemodialisa*/cuci darah dan bagian poliklinik. Dalam hal lahan parkir akan semakin penuh dengan adanya tenaga kesehatan yang praktek sehingga bagi perawat perempuan akan susah memarkirkan kendaraannya.

d) Kepala Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Hak – hak yang terdapat dalam perawat sebagai pekerja dan sebagai profesi perawat antara lain hak untuk mendapatkan gaji, hak untuk cuti, hak mendapatkan kesejahteraan, hak mendapatkan kenyamanan selama bekerja, hak mendapatkan beban kerja yang sesuai, hak mendapatkan perlindungan, dan hak untuk melanjutkan pendidikan. Mengenai hak – hak yang didapat perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit antara lain hak menyusui, cuti hamil dan melahirkan, dan cuti keguguran.

Pengambilan jam kerja perawat adalah 40 jam dalam seminggu. Dalam satu hari terdapat 3 shift yaitu shift pagi dan siang dalam waktu kerja 7 jam dan shift malam dalam waktu kerja

10 jam. Shift siang dan malam harus ada perawat laki – laki berhubungan dengan pemenuhan *personal hygiene*/kebersihan diri untuk pasien laki – laki karena rumah sakit islam sehingga harus sesuai dengan muhrimnya.

Perawat yang shift malam mendapatkan mie dan telur, sereal dan kacang hijau kemasan atau roti dan susu. Selain makanan tersebut perawat mendapatkan uang makan dan uang transport yang masuk kedalam tunjangan tidak tetap. Dalam menjaga keamanan terdapat security yang berkeliling dan supervisi perawat.

Perawat perempuan yang hamil masih bekerja pada shift siang dan shift malam akan tetapi satu bulan sebelum cuti hamil dan melahirkan mendapatkan shift pagi. Pengurangan aktivitas bagi perawat yang hamil yaitu toleransi antar perawat yang bekerja. Cuti hamil dan melahirkan diberikan waktu 3 bulan yang biasanya diambil oleh perawat perempuan yaitu satu bulan sebelum hari perkiraan lahir dan dua bulan sesudah bayi lahir.

Cuti keguguran diberikan sesuai dengan advis dokter atau surat keterangan dokter. Pengajuan cuti seperti cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran kepada bagian BKIA kemudian dilanjutkan ke personalia dalam waktu minimal satu bulan sebelum cuti.

Selama terdapat perawat yang cuti maka untuk pemenuhan tenaga kesehatan terdapat perawat *on call* untuk pelayanan kesehatan pasien atau meminta ke bagian sumber daya manusia rumah sakit. Dalam satu bulan *on call*/siaga untuk perawat bisa 3 sampai dengan 4 kali. *On call* disini dimaksudkan bahwa perawat sewaktu – waktu dapat dipanggil rumah sakit untuk bekerja dalam memenuhi pelayanan kesehatan pasien.

Hak cuti haid pada hari pertama dan kedua dulu ada di dalam peraturan perusahaan, tetapi setelah diadakan *review* maka dilakukan perubahan dengan tidak ada cuti haid. Gaji selama masa cuti hamil dan melahirkan perawat perempuan tergantung status kepegawaian perawat.

Setelah masa cuti habis, maka perawat akan masuk kembali kerja dengan pengaturan shift dua sampai tiga bulan pertama mendapatkan shift pagi terkait dengan masa menyusui kemudian seterusnya akan bekerja kembali seperti biasa dengan shift pagi, siang dan malam. Di rumah sakit terdapat ruang laktasi yaitu di ruang *neonatal intensif care unit*, akan tetapi karena ada jarak antara ruang kerja dan ruang tersebut maka perawat yang melakukan memompa ASI di ruang ganti/di ruang kepala ruang.

Ruang ganti dan ruang kepala ruang dapat dilihat di gambar 1.6 dan 1.7 yang terdapat di lampiran. ASI hasil pompa akan disimpan di lemari pendingin yang terdapat di ruangan yang telah

dikemas dalam *cold bag*. Menurut kepala ruang fasilitas yang diberikan rumah sakit untuk pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan sudah cukup memadai karena rumah sakit tempat kerja merupakan rumah sakit swasta.

Usulan dari kepala ruang untuk lebih meningkatkan pemenuhan hak – hak perawat terutama perempuan adalah terdapatnya ruang laktasi di setiap instalasi ruang agar lebih memudahkan bagi ibu yang sedang dalam masa menyusui dan ruang ganti baju karena perawat ada yang laki – laki dan perempuan.

e) Personalia Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang

Hak – hak yang diterima perawat perempuan di rumah sakit yaitu hak reproduksi berupa 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 hamil dan melahirkan serta cuti keguguran, hak sosial, hak cuti sakit, dan hak tahunan.

Tenaga kesehatan salah satunya perawat memiliki 3 pembagian jam kerja yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam. Shift pagi dan siang dengan 7 jam kerja sedangkan pada shift malam dengan 10 jam kerja. Dalam seminggu perawat memiliki jam kerja 40 jam.

Shift malam dengan 10 jam kerja mendapatkan snack yaitu telur dan mie, roti dan susu, atau sereal dan kacang hijau kemasan serta dalam menjaga keamanan dan kesusilaan perawat terutama perempuan yang bekerja pada malam hari terdapat security yang berkeliling dan supervisi perawat. Pada perawat yang bekerja shift malam mendapatkan uang transport dan uang makan yang masuk di tunjangan tidak tetap.

Cuti melahirkan diajukan minimal satu bulan dan/ atau maksimal 2 minggu sebelum hari perkiraan lahir kepada bagian BKIA kemudian diteruskan ke bagian personalia. Cuti melahirkan yang didapat adalah 3 bulan yaitu satu setengah sebelum hari perkiraan lahir bayi dan satu setengah bulan setelah bayi lahir atau kesepakatan dengan kepala ruang. Cuti hamil dan hamil diberikan hanya ketiga kali.

Bagi ibu yang baru melahirkan terkait dengan masa menyusui maka terdapat perlakuan khusus dalam pengaturan shift sesuai dengan kebijakan kepala ruang. Di rumah sakit terdapat satu ruang menyusui yaitu di ruang *neonatal intensif care unit* / NICU. Pada cuti keguguran waktu yang diberikan sesuai dengan advis dokter.

Selama masa cuti perawat yang merupakan pegawai tetap mendapatkan gaji yaitu berupa gaji pokok dan tunjangan tetap. Tunjangan tetap berupa uang jabatan, profesi, dan kesejahteraan,

sedangkan perawat yang merupakan pegawai kontrak dan pegawai tidak tetap tidak mendapatkan gaji. Pegawai kontrak dan pegawai tidak tetap cuti hamil dan melahirkan termasuk cuti diluar tanggungan.

Dari pegawai kontrak ke pegawai tidak tetap kemudian ke pegawai tetap, maka pegawai tersebut harus lulus dari ujian yang diberikan berupa ujian tindakan klinis dan ujian keagamaan. Peningkatan status kepegawaian tersebut berlangsung selama satu sampai dua tahun.

Pada rumah sakit perawat yang telah melalui kualifikasi akan menjadi pegawai kontrak selama setahun kemudian akan dilakukan uji untuk menjadi pegawai tidak tetap. Setelah menjadi pegawai tidak tetap selama setahun maka akan kembali dilakukan uji untuk menjadi pegawai tetap.

3) Persatuan Perawat Nasional Indonesia

Wawancara dengan Bapak R selaku Wakil Ketua Bidang Hukum dan Pemberdayaan Politik Persatuan Perawat Nasional Indonesia.⁵⁷

Setiap perawat memiliki hak - hak yang telah diatur dalam Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang - Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, Undang - Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dan peraturan dari Kementerian

⁵⁷ Wawancara dilakukan pada tanggal 29 Desember 2018.

Kesehatan. Hak yang dimiliki perawat perempuan dalam hak kesehatan reproduksi 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 dan cuti hamil/cuti keguguran.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia selalu mengadakan sosialisasi peraturan perundang – undangan terkait dengan perawat di rumah sakit. Upaya yang dapat dilakukan PPNI terkait perawat yaitu diberlakukan STR, SIP dan sertifikasi untuk praktek keperawatan.

Ketentuan tersebut sesuai dengan Pasal 44 – Pasal 46 Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Pasal 18 – Pasal 23 Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. STR, SIP dan sertifikasi yang diberikan untuk perawat merupakan bukti pencatatan resmi terhadap tenaga kesehatan yang telah mempunyai kualifikasi tertentu serta mempunyai pengakuan secara hukum untuk menjalankan praktik.

Menurut PPNI dalam peraturan internal yang terkait dengan penerapan perundang – undangan terutama tentang hak perawat perempuan belum terlaksana dikarenakan rumah sakit dan PPNI merupakan institusi tersendiri, memiliki hierarki dan otoritas masing – masing sehingga tidak dapat serta merta ikut andil dalam perencanaan peraturan internal rumah sakit.

Pembahasan :

Penelitian yang dilakukan di lapangan didapatkan hasil bahwa hak – hak perawat sebagai pekerja di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat di Peraturan Perusahaan Nomor: KEP.560/ 1483/ 2017 dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) No: B-1.7/ 1933/ RSR/ XI/ 2017. Di Rumah Sakit Permata Bunda hak – hak perawat diatur dalam Peraturan Perusahaan Nomor: 05 / 011/ SK/ II/ 2017 dan Surat Perjanjian No.05/ 570/ SK-SDM/ XII/ 2018 tentang Ikatan Kerja Sebagai Tenaga Kontrak Di RS. Permata Bunda Purwodadi.

Implementasi hak – hak tersebut tersebut sesuai teori menurut Pressman dan Wildavsky. Pengaturan hak reproduksi perempuan terdapat dalam Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang hak – hak perempuan dengan hasil penelitian di lapangan didapatkan hasil bahwa :

- 1) Larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya

Berdasarkan ketentuan peraturan tersebut implementasi larangan PHK di rumah sakit telah sesuai dengan Pasal 153 ayat (1) huruf e Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 2 ayat (4) huruf d dan huruf e 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. Terkait larangan PHK terhadap

perempuan, pemberian cuti hamil dan melahirkan tergantung status kepegawaian.

Pegawai kontrak dan tidak tetap yang mengambil cuti diluar tanggungan maka tidak mendapatkan gaji dan apabila kembali bekerja lagi tetap diterima oleh rumah sakit. Larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya tidak secara spesifik diatur dalam Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

2) Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari

Implementasi peraturan tersebut belum sepenuhnya terlaksana di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Fasilitas yang didapat perawat perempuan hanya makanan dan minuman/snack dan security untuk menjaga keamanan dan kesusilaan di tempat kerja.

Makanan yang diberikan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi berupa mie dan telur dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang lebih bervariasi berupa mie dan telur, sereal dan kacang hijau kemasan atau roti dan susu. Pemberian *extra feeding/snack* karyawan yang sedang bertugas shift malam di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terdapat pada RSR/ SPO/ GIZI/ 083.

Selain makanan yang didapatkan, perawat di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang juga mendapatkan uang makan dan transport untuk shift malam yang masuk ke tunjangan tidak tetap. Di Rumah Sakit Permata Bunda selain snack, perawat yang mendapat shift malam juga mendapatkan uang makan yang tertuang di peraturan perusahaan.

Dalam menjaga kesusilaan dan keamanan perawat terutama perempuan masing – masing rumah sakit dijaga oleh security. Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang selain security terdapat supervisi perawat yang berkeliling untuk memantau pelayanan kesehatan yang diberikan perawat untuk pasien.

Belum tersedianya angkutan antar jemput untuk perawat dimasing – masing rumah sakit dikarenakan rumah masing – masing perawat yang berjauhan sehingga belum ada titik temu. Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang fasilitas antar jemput yang seharusnya diterima oleh perawat yang shift malam di ganti dengan uang transport yang masuk ke tunjangan tidak tetap.

Fasilitas antar jemput di rumah sakit tersebut hanya masih berlaku untuk perawat hemodialisa yang mendapatkan jadwal *cito*. Padahal untuk perempuan memasuki jam malam diatas jam 21.00 adalah jam yang rawan untuk berada di jalan.

Hak perawat perempuan yang bekerja pada malam hari belum terdapat pada peraturan perusahaan, padahal ketentuan tersebut diatur

di peraturan perundang – undangan yaitu Pasal 76 ayat (3) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan 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.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari tidak secara spesifik diatur dalam Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

3) Cuti Haid

Cuti haid tersebut tidak berlaku di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Cuti haid tidak terdapat pada peraturan perusahaan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang dan Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi.

Pelaksanaan cuti haid tersebut dipengaruhi oleh faktor sebagian besar tenaga kesehatan yaitu perawat adalah perempuan, dimana jika pada saat haid maka banyak mengambil cuti akan mempengaruhi pelayanan kesehatan pasien. Selain itu perawat perempuan yang mengalami haid di rumah sakit tersebut juga merasakan bahwa mereka masih tetap bisa melakukan aktivitas pelayanan kesehatan seperti biasa.

Saat perawat perempuan haid maka yang sering dilakukan adalah toleransi antar tenaga kesehatan yang bekerja dalam satu shift. Cuti haid sebelumnya pernah diberlakukan di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, tetapi pada saat dilakukan *review* peraturan internal dihapuskan karena faktor seperti yang disebutkan di atas.

Implementasi cuti haid di rumah sakit tersebut mengikuti ketentuan yang memang tercantum dan disetujui bersama karyawan yang sesuai dengan Pasal 81 ayat (2) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Cuti haid tidak secara spesifik diatur dalam Undang– Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

4) Cuti Hamil dan Melahirkan

Di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang pengambilan cuti hamil dan melahirkan adalah satu bulan sebelum perkiraan bayi lahir dan dua bulan setelah bayi lahir. Pengambilan cuti melahirkan terdapat pada peraturan perusahaan rumah sakit. Implementasi pemberian cuti hamil dan melahirkan sesuai dengan Pasal 82 ayat (1) Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selama hamil para perawat perempuan tetap melakukan shift siang dan shift malam. Hanya saja terdapat kebijakan tertentu di setiap rumah sakit yang dibuat oleh masing – masing kepala ruang. Kepala

ruang instalasi gawat darurat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi terdapat kebijakan bahwa perawat perempuan hamil yang memasuki trimester ketiga maka tidak melakukan rujuk pasien.

Kepala ruang instalasi gawat darurat Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memberlakukan kebijakan bahwa perawat perempuan hamil yang memasuki trimester ketiga mendapatkan pengurangan jam kerja shift malam. Kepala ruang instalasi ruang inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang memberlakukan kebijakan satu bulan sebelum pengambilan cuti hamil dan melahirkan perawat perempuan mendapatkan shift pagi selama satu bulan penuh.

Kebijakan – kebijakan yang dilakukan oleh kepala ruang rumah sakit merupakan salah satu toleransi pada perawat perempuan. Prosedur pengajuan cuti hamil dan melahirkan satu bulan sebelum hari perkiraan lahir kepada bagian personalia rumah sakit. Masing – masing rumah sakit tersebut telah mengimplementasikan hak perempuan yaitu memberi cuti hamil dan melahirkan.

Di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi apabila perawat tersebut hamil anak ketiga maka cuti termasuk cuti diluar tanggungan sesuai dalam Peraturan Perusahaan Nomor: 05 / 011/ SK/ II/ 2017. Hal tersebut dengan pertimbangan mendukung program pemerintah tentang keluarga berencana (KB) yang disebutkan dalam peraturan perusahaan rumah sakit.

Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang pegawai perempuan yang melahirkan anak keempat dan seterusnya diberlakukan cuti diluar tanggungan yang terdapat pada Peraturan Perusahaan Nomor: KEP.560/ 1483/ 2017. Dalam Pasal 82 ayat (1) Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Cuti Melahirkan tidak disebutkan batas melahirkan anak.

Dalam implementasi cuti hamil dan melahirkan berlaku asas hukum *lex superiori derogat lege inferiori* yang artinya jika terjadi pertentangan antara undang – undang yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah, maka diberlakukan adalah ketentuan yang lebih tinggi. Dengan adanya ketentuan tersebut maka peraturan perusahaan tersebut gugur demi hukum karena bertentangan dengan undang – undang yang lebih tinggi. Cuti hamil dan melahirkan tidak secara spesifik diatur dalam Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

5) Cuti Keguguran

Cuti keguguran terdapat dalam peraturan perusahaan yang berlaku di rumah sakit. Pengambilan cuti keguguran satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Ketentuan tersebut sesuai dengan pada Pasal 82 ayat (2) Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur cuti apabila pekerja mengalami keguguran.

Selama cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran maka perawat Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang terkait dengan upah maka sesuai dengan status kepegawaian perawat yang telah tercantum dalam peraturan perusahaan.

Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 84 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang pemberian upah penuh, sehingga berlaku asas hukum *lex superior derogat lege inferiori* yang artinya batal demi hukum hukum karena bertentangan dengan undang - undang yang lebih tinggi. Cuti keguguran tidak secara spesifik diatur dalam Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang - Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

6) Hak Menyusui

Berhubungan dengan hak menyusui maka kedua rumah sakit yaitu Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi dan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang mempunyai kebijakan tertentu tergantung dari kepala ruang.

Hak menyusui diatur dalam Pasal 83 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 110 Konvensi ILO No.183 Tahun 2000. Biasanya waktu yang diberikan adalah 2 - 3 bulan pertama masuk kerja akan mendapatkan shift pagi.

Kebijakan tersebut diberikan agar memudahkan penyesuaian bayi dan ibunya terkait pemberian ASI. Implementasi hak menyusui di rumah sakit telah sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Tempat memompa ASI biasanya dilakukan perawat di ruang ganti/ruang istirahat perawat/ruang kepala ruang. Hal tersebut dikarenakan masing – masing rumah sakit hanya memiliki satu tempat laktasi yang jangkauannya memakan waktu.

Tempat penyimpanan ASI yang telah dipompa adalah lemari pendingin yang biasanya terdapat di ruang perawat. Diperlukan fasilitas ruang laktasi di tiap ruang rawat inap dan gawat darurat untuk memudahkan dan lebih menjaga privasi perawat perempuan dalam hal memompa ASI. Hak menyusui bayi tidak secara spesifik diatur dalam Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang–Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Selain hak – hak tersebut, terdapat hak sebagai profesi yang melekat pada perawat. Hak sebagai profesi perawat diatur dalam Pasal 57 Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Pasal 36 Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Terkait dengan implementasi hak – hak perawat perempuan seperti diatas 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,

tidak diatur secara spesifik pada Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. Akan tetapi, implementasi hak tersebut dapat masuk sebagai salah satu butir yang terdapat di Pasal 57 Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan dan Pasal 36 Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

Hak – hak tersebut merupakan hak lain yang diperoleh perawat sesuai dengan penjabaran ketentuan peraturan perundang – undangan yang terdapat di Pasal 57 huruf g Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Sehubungan dengan implementasi hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit maka hak tersebut belum sepenuhnya diterima oleh perawat.

Dalam hal kurangnya ruang laktasi yang merupakan fasilitas kerja terdapat di Pasal 46 huruf e Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, sehingga perawat perempuan belum mendapatkan hak tentang fasilitas kerja sesuai standar.

Oleh karena itu implementasi ketentuan hak – hak perawat perempuan sebagai pekerja perempuan di rumah sakit tersebut belum terlaksana menurut Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan 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 yaitu

hak cuti hamil dan melahirkan, pemberian upah selama cuti dan perlindungan terhadap perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Implementasi ketentuan hak – hak perawat perempuan tersebut juga belum sesuai menurut Pasal 36 Undang–Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Pasal 57 Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan yaitu terkait memperoleh hak lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan dan fasilitas kerja sesuai dengan standar.

Hak – hak perawat yang terdapat pada Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan serta Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan merupakan suatu sistem hukum berdasarkan teori Sudikno Mertokusumo. Dengan belum terlaksananya hak – hak perawat perempuan maka tidak sesuai dengan teori hak menurut Paton. Implementasi hak – hak perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit merupakan salah satu bentuk kesejahteraan tenaga keperawatan terutama dalam bidang kesehatan yaitu reproduksi.

Sehubungan dengan implementasi hak – hak tersebut maka PPNI belum melaksanakan secara optimal fungsi PPNI yang ketiga yaitu menampung, memadukan, menyalurkan dan memperjuangkan aspirasi tenaga keperawatan serta mengembangkan keprofesian dan kesejahteraan tenaga keperawatan.

D. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Hak-Hak Perawat Perempuan Yang Bekerja Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia

Faktor yang mendukung implementasi hak – hak perawat perempuan sebagai pekerja dan profesi perawat yaitu pemahaman perawat sebagai profesi yang berdampak pada pelayanan kesehatan kepada perawat dan faktor yang menghambat implementasi hak – hak perawat perempuan sebagai pekerja dan profesi perawat 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 dan cuti hamil dan melahirkan serta cuti keguguran yaitu berupa faktor normatif (yuridis) dan faktor non normatif (non teknis).

Faktor normatif yaitu peraturan internal rumah sakit yaitu perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang bertentangan dengan undang – undang sehingga berdampak pada belum terwujudnya kepastian hukum, keadilan dan manfaat pada perawat. Faktor non normatif yaitu dari sumber daya manusia yang berupa pemahaman perawat tentang ketengakerjaan yang masih kurang. Dengan adanya faktor yang menghambat implementasi ketentuan hak – hak pada perawat perempuan yang bekerja di rumah sakit maka tidak sesuai dengan teori hak menurut Paton.