

PERLINDUNGAN HUKUM SEBAGAI STRATEGI PREVENTIF TINDAKAN KEKERASAN BAGI PERAWAT PEREMPUAN PADA SHIFT MALAM

Mohamad Caesar Ramadhani

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
mohamadcaesar.20060@mhs.unesa.ac.id

Muh. Ali Masnun

Program studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya
alimasnun@unesa.ac.id

Abstrak

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari serta menguraikan hambatan-hambatan yang mungkin terjadi dalam penerapan perlindungan hukum perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yang dilakukan dengan cara melihat implementasi hukum sesuai keadaan di masyarakat. Berdasarkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari, maka ditemukan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan yaitu Mendapatkan makanan dan minuman bergizi, Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja, Mendapatkan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja, Tersedianya petugas keamanan di tempat kerja, Tersedianya kamar mandi yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki. Berdasarkan penelitian disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa faktor seperti keterbatasan dana operasional, kurangnya pemahaman pekerja tentang hak-hak mereka, serta kurangnya pengawasan dan pembinaan dari instansi terkait menjadi hambatan utama dalam penerapan perlindungan hukum bagi perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan, Perlindungan Hukum, Pekerja pada Malam Hari, Perawat.

Abstract

The aim of writing this research is to analyze the legal protection for female nurses who are employed at night and to describe the obstacles that may occur in implementing legal protection for female nurses who are employed at night at the Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Clinic, Gresik Regency. This research is empirical legal research, which was carried out by looking at the implementation of law according to conditions in society. Based on an analysis of the laws and regulations in Indonesia which regulate protection for female workers who are employed at night, forms of protection for female workers were found, namely getting nutritious food and drinks, maintaining decency and safety while at work, getting pick-up and drop-off transportation for women, female workers going to and from work, Availability of security guards at the workplace, Availability of proper bathrooms with adequate lighting and separate for female and male workers. Based on the research, it was concluded that there are still several factors such as limited operational funds, lack of workers' understanding of their rights, and lack of supervision and guidance from related agencies which are the main obstacles in implementing legal protection for female nurses who work at night.

Keywords: Women Workers, Legal Protection, Night Workers, Nurses.

PENDAHULUAN

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah memberikan jaminan bagi pekerja. Semua pekerja memiliki kedudukan yang sama dalam memperoleh pekerjaan serta mendapat penghidupan yang layak, mengutarakan pendapat, berkumpul dan membuat organisasi serikat pekerja. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Namun, warga negara tidak menciptakan kepentingan tersebut karena hal itu sudah ada dalam kehidupan bermasyarakat. Negara hanya memilih untuk melindungi hak-hak tertentu (Mahmud Marzuki 2009). Perlindungan hukum termasuk unsur penting terkait tegaknya suatu negara. Oleh karena itu pembentukan suatu negara sangat berkaitan pembentukan hukum yang mengatur perilaku warga negaranya (Rizal Farid 2022). Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia berbunyi ; *“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”*. Pengaturan tersebut terdapat pula pada Konvensi mengenai penghapusan bentuk-bentuk diskriminasi seluruhnya terhadap perempuan (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984. Adapun konvensi lainnya yaitu, Konvensi No 100 tentang Pengupahan yang Sama bagi Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya diratifikasi dalam Undang-Undang No 80 Tahun 1957 (Susiana 2017).

Pekerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan nasional tidak dapat diabaikan. Sumber daya manusia ini berinteraksi secara erat dengan unsur-unsur modal pembangunan lainnya, termasuk sumber daya alam, peran teknologi, dan kerangka pembangunan yang telah digariskan. Kolaborasi ini memiliki tujuan utama, yaitu mendukung program-program pembangunan yang ditujukan untuk memperkuat sektor ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah relasi yang saling melengkapi, sehingga ketika satu pihak memenuhi kewajibannya, maka hak dari pihak lainnya akan terpenuhi secara wajar. Demikian pula, prinsip ini berlaku sebaliknya, di mana jika semua kewajiban dipenuhi, maka hak-hak masing-masing pihak akan terjamin dengan baik (Mega Jayantari 2013).

Kenyataan di lapangan, banyak perempuan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya pada waktu malam, seperti swalayan, hotel, dan fasilitas kesehatan seperti klinik atau balai kesehatan. Penggunaan jasa pekerja perempuan yang memiliki waktu kerja pada waktu malam hari harus mematuhi regulasi yang telah diatur sebelumnya. Hal tersebut memiliki bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja perempuan yang memiliki permbagian waktu kerja pada waktu malam hari yang sangat berisiko untuk mereka.

Industri saat ini para pekerja bukan tidak hanya pekerja laki-laki saja, tetapi juga melibatkan para pekerja perempuan. Baik pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan saling berperan penting dalam mendukung keseimbangan keuangan dan perekonomian rumah tangga. Selain itu, peran mereka dalam dunia ketenagakerjaan juga berkontribusi pada pencapaian berbagai program pemerintah, termasuk menciptakan Pembangunan kesehatan, yang mencakup upaya kesehatan dan para pekerja disektor kesehatan. Hal ini, memiliki potensi yang signifikan dalam pemanfaatan upaya kesehatan, termasuk pelayanan medis yang diberikan oleh perawat.

Pemerintah harus bisa menjalankan tugas serta fungsi secara baik sesuai aturan yang ada. Pengawasan terkait implementasi aturan oleh perusahaan atau pemberi kerja yang memberi kesempatan kepada para pekerja perempuan waktu malam sudah seharusnya menjadi prioritas, karena kenyataannya masih sangat minim dan menjadi isu paling mendasar (Maulana dan Muslim 2020). Mengingat jangka waktu kerja di malam hari dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja, pengusaha memiliki kewajiban terkait memberikan perlindungan bagi para pekerja perempuan yang memiliki waktu kerja pada shift malam (Andira and Mustari 2016).

Pekerja laki-laki dan pekerja perempuan masing-masing memiliki persamaan hak, hal yang mendorong para pekerja perempuan untuk mengambil peran lebih besar dalam kehidupan sosial dan ekonomi. Peluang bagi perempuan untuk mengambil peran tersebut semakin terbuka dengan meningkatnya jumlah perempuan yang berpendidikan (Khotimal Azis 2018). Saat ini pekerja perempuan merupakan bagian penting dari angkatan kerja yang terlibat dalam berbagai bentuk jenis pekerjaan, baik untuk kepentingan diri mereka sendiri ataupun terkait konteks hubungan kerja dengan pengusaha atau entitas hukum lainnya. Karena seringkali mereka berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan atasan atau majikannya, penting untuk memberikan perlindungan yang layak terhadap hak-hak mereka.

Tingginya permintaan dan dorongan untuk meningkatkan kualifikasi diri menjadi alasan mengapa banyak perempuan ingin bekerja. Faktanya, motivasi ini menggambarkan bahwa, Beragam motif perempuan tersebut untuk bekerja, peran mereka dalam dunia kerja memiliki dampak positif yang signifikan, baik dengan cara langsung maupun tidak langsung, untuk semua pihak yang terlibat. Salah satu alasannya adalah ekonomi keluarga. Unit ekonomi keluarga adalah salah satu unit kajian ekonomi pada skala kecil yang terdapat dalam sistem ekonomi yang lebih besar, seperti perusahaan atau badan usaha dan negara. Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kondisi sosial ekonomi seseorang dalam masyarakat (Hasan et al. 2022), yaitu :

- 1) Tingkat Pendidikan
- 2) Jenis Pekerjaan
- 3) Tingkat Pendapatan
- 4) Kepemilikan kekayaan atau fasilitas
- 5) Jenis tempat tinggal

Seorang pekerja perempuan sudah seharusnya mendapat perlindungan dari kemungkinan-kemungkinan yang beresiko terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mengenai hal itu, sudah diatur pada Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Bagi para pekerja perempuan seperti perawat, pemberi kerja diwajibkan memberi fasilitas dan hak seperti tertuang pada Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- 1) “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- 2) 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 pukul 07.00.
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- 5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.”

Apa yang digariskan pada peraturan perundang-undangan tersebut merupakan salah satu Upaya memberikan kepastian dalam menjamin keselamatan kerja dari pemerintah, yaitu memberikan perlindungan kesehatan terhadap tenaga kerja dari segala bentuk ancaman selama melakukan pekerjaan. Upaya kuratif dan rehabilitatif dilakukan untuk menjaga agar tenaga kerja terlindungi dan tenaga kerja tetap sehat (Djojodibroto 1999). Perlindungan hukum untuk para pekerja perempuan pada jam kerja malam hari dinilai sangat wajar mengingat dari kodrat perempuan itu sendiri. Para pekerja perempuan dianggap lebih rentan dan memerlukan perlindungan yang lebih dibanding pekerja laki-laki. Menurut Iman Soepomo, perempuan memang perlu mendapatkan perlakuan lebih yang berhubungan baik kesehatan, kesusilaan, maupun keselamatan kerja (Soepomo 1983).

Sektor kesehatan adalah salah satu sektor dengan pekerja perempuan terbanyak. Menurut ILO, Secara global lebih dari 70 persen pekerja di bidang kesehatan adalah

pekerja perempuan (ILO 2020). Seseorang yang mengalami sakit maka akan di bawa ke fasilitas kesehatan yang sudah tersedia. Salah satunya adalah fasilitas kesehatan seperti klinik/balai kesehatan. Menurut Permenkes RI No.9 2014, “*Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialistik*”. Banyaknya klinik yang ada saat ini, memaksa seseorang yang kondisinya sakit untuk memilih klinik yang dipercaya untuk memberikan perawatan dan pengobatan. Hal itu menjadi suatu hak dari setiap orang atau keluarga yang sedang sakit.

Para pekerja disektor kesehatan baik laki-laki ataupun perempuan keduanya memiliki tanggung jawab yang sama dalam merawat pasien. Definisi yang dijelaskan dalam Undang-Undang, perawat adalah profesi karena memiliki landasan ilmu pengetahuan, kode etik profesi, pendidikan berbasis keahlian, memberikan pelayanan publik dengan praktik di bidang profesi serta memiliki himpunan profesi (Mendri and Sarwo Proyogi 2017).

Perawat dalam dunia tenaga kerja, yang termasuk dalam kategori tenaga kesehatan atau vokasi, juga menjalin kesepakatan dengan yayasan pelayanan kesehatan. Perjanjian kerja yang diterapkan dalam konteks ini dapat bervariasi, terutama dalam kasus tenaga kesehatan, dan biasanya didasarkan dari perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban perawat. Perlindungan hukum terhadap perawat dalam situasi ini sangat bergantung pada rincian hubungan hukum yang telah disepakati dalam perjanjian tersebut. Dalam perjanjian kerja harus memuat rincian yang jelas mengenai prestasi antara pemberi kerja dan pekerja guna melindungi kepentingan dari para pihak. Lalu, dengan perjanjian kerja tertulis bisa dijadikan landasan hukum yang akan menghasilkan suatu kepastian hukum kepada seluruh pihak. Kepastian hukum merupakan suatu bentuk tujuan hukum yang berisi terkait dengan konsistensi dalam penyelenggaraan hukum (Suwiryono 2017).

Perawat yang bekerja di Klinik/Balai Kesehatan harus menyetujui perjanjian kerja tertulis yang akan dijadikan sebagai dasar hukum hubungan ketenagakerjaan antara perawat dan pemberi kerja yaitu pihak Klinik/Balai Kesehatan. Dalam melaksanakan kerja, perawat akan mendapatkan pembagian waktu kerja dan memungkinkan juga untuk mereka bekerja pada waktu malam.

Pekerjaan perawat pada waktu malam memiliki tingkat risiko yang lebih tinggi terkait keselamatan dan kesehatan yang dapat dialami oleh mereka, dibandingkan dengan perawat yang bekerja pada waktu pagi atau siang hari, Beberapa risiko yang mungkin terjadi seperti adanya potensi terjadi kejahatan bagi pekerja perempuan yang bekerja saat malam hari baik terjadi pelecehan seksual bahkan pemerkosaan.

Jumlah Klinik/Balai Kesehatan di Jawa Timur tidaklah sedikit, Total di tahun 2021 klinik/balai kesehatan berjumlah 973 unit, dengan pembagian 5 besar kabupaten/kota sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Klinik/Balai Kesehatan di Provinsi Jawa Timur 2021

No	Kabupaten/Kota	Klinik/Balai Kesehatan
1	Kota Surabaya	170
2	Kabupaten Sidoarjo	124
3	Kabupaten Gresik	71
4	Kabupaten Banyuwangi	47
5	Kota Malang	46

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, Kabupaten Gresik masuk dalam tiga besar Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur dengan Jumlah Klinik/Balai Kesehatan setelah Kota Surabaya dan juga Kabupaten Sidoarjo (Badan Pusat Statistik 2022). Di Kabupaten Gresik angka kekerasan anak dan perempuan meningkat. Menurut data dari Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KBP3A) di Kabupaten Gresik tercatat angka kekerasan perempuan di tahun 2022 sebanyak 230 kasus dari tahun 2021 hanya terdapat 170 kasus (Chofifah 2022). Angka itu lebih tinggi dari Kota Surabaya, Berdasarkan data Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3APKB) di tahun 2021 sebanyak 138 kasus (Widiyana 2023). Sedangkan di Kabupaten Sidoarjo menurut Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kabupaten Sidoarjo tercatat pada tahun 2021 ada 142 kasus (Januar 2023).

Kriminalisasi terhadap tenaga medis menjadi isu yang semakin mengkhawatirkan dalam dunia kesehatan Indonesia. Berdasarkan data dari Ikatan Dokter Indonesia (IDI), terdapat peningkatan kasus kekerasan terhadap tenaga medis sebesar 30 persen pada tahun 2022 dibandingkan tahun sebelumnya (Ali Ashhabul Kahfi 2023). Kekerasan terhadap tenaga kesehatan sebelumnya pernah terjadi di Kabupaten Gresik. Kejadian tersebut bermula karena seorang pria emosi tidak bisa mengikuti rapid test hingga nekat melakukan tindakan kekerasan tenaga kesehatan di salah satu Rumah Sakit di Kecamatan Sangkapura, Pulau Bawean, Kabupaten Gresik (Saputra 2020).

Klinik Mabarro Hasyimiyah, sebuah klinik swasta yang berlokasi di Kabupaten Gresik, telah mengalami pertumbuhan yang pesat seiring dengan tingginya jumlah pasien yang terus berdatangan. Klinik ini menawarkan berbagai layanan poliklinik yang mencakup berbagai kebutuhan medis. Beberapa poliklinik yang tersedia di

Klinik Mabarro Hasyimiyah termasuk UGD 24 Jam, Persalinan 24 Jam, Rawat Inap, Poli Umum, Poli Gigi, Poli KIA/KB, Poli Kandungan, Klinik Kecantikan, Apotek & Koperasi, dan Laboratorium.

Langkah yang dilakukan oleh klinik dalam memenuhi kebutuhan pasien dengan cepat, beberapa poliklinik di klinik ini beroperasi selama 24 jam sehari, termasuk UGD, Umum, dan Persalinan. Hal ini memungkinkan pasien mendapatkan perawatan dan pengobatan yang mereka butuhkan kapan saja, sehingga memastikan akses terhadap pelayanan kesehatan yang efisien dan responsif.

Pihak management Klinik Mabarro Hasyimiyah membagi 3 shift kerja dalam setiap harinya antara lain mulai pukul :

- a. Pukul 08.00 hingga 14.00 WIB merupakan shift pagi;
- b. Pukul 14.00 hingga 20.00 WIB merupakan shift siang;
- c. Pukul 20.00 hingga 08.00 WIB merupakan shift malam.

Ketentuan yang mengatur tentang waktu kerja pada malam hari harus diimplementasikan oleh pemberi kerja kepada pekerja perempuan. Pada tempat kerja klinik/balai kesehatan hak-hak normatif tenaga kerja hanya sedikit bagian yang dapat diimplementasikan pada tenaga kerja. Tetapi, masih banyak tenaga kerja kesehatan yang tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari perusahaan tempat mereka bekerja, misalnya tidak mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan (jamsostek), para pekerja yang tidak dapat bekerja dengan semestinya karena berhubungan dengan kondisi kesehatannya, tidak mendapatkan upah penuh, tidak diizinkan mengambil cuti hamil dan lain sebagainya.

Tingkat risiko bagi perawat yang menjalani shift siang dapat dianggap lebih rendah jika dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada shift malam. Hal ini disebabkan oleh perbedaan situasi dan kondisi kerja yang berpotensi lebih berbahaya pada shift malam. Sudah seharusnya para perawat perempuan yang memiliki waktu kerja pada malam hari mendapatkan perlindungan hukum tambahan karena sesuai dengan situasi serta kondisi yang sangat mungkin terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam pekerjaan. Selain itu, perawat memiliki hak atas kesehatan dan memiliki hak untuk mendapat perlindungan hukum dari negara.

Berdasarkan uraian terkait permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis dan melakukan penelitian secara mendalam mengenai “Perlindungan Hukum sebagai Strategi Preventif Tindakan Kekerasan bagi Perawat Perempuan pada Shift Malam.” Penulis menganggap penelitian ini dengan alasan penting bahwa penelitian ini dapat membantu mengetahui bagaimana implementasi perlindungan pekerja perempuan yang

bekerja pada malam hari, mengetahui hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari serta mengevaluasi terkait kebijakan Perusahaan dalam melaksanakan perlindungan serta pemenuhan hak pekerja perempuan.

METODE

Pada dasarnya bagian ini menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan. Materi pokok bagian ini adalah: (1) rancangan penelitian; (2) populasi dan sampel (sasaran penelitian); (3) teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen; (4) dan teknik analisis data. Untuk penelitian yang menggunakan alat dan bahan, perlu dituliskan spesifikasi alat dan bahannya. Spesifikasi alat menggambarkan kecanggihan alat yang digunakan sedangkan spesifikasi bahan menggambarkan macam bahan yang digunakan.

Untuk penelitian kualitatif seperti penelitian tindakan kelas, etnografi, fenomenologi, studi kasus, dan lain-lain, perlu ditambahkan kehadiran peneliti, subyek penelitian, informan yang ikut membantu beserta cara-cara menggali data-data penelitian, lokasi dan lama penelitian serta uraian mengenai pengecekan keabsahan hasil penelitian.

Sebaiknya dihindari pengorganisasian penulisan ke dalam “anak sub-judul” pada bagian ini. Namun, jika tidak bisa dihindari, cara penulisannya dapat dilihat pada bagian “Hasil dan Pembahasan”.

Penelitian hukum ini adalah bentuk kegiatan menganalisis secara ilmiah yang berpedoman kepada metode, sistematika serta kerangka berfikir, dengan bertujuan mempelajari gejala hukum yang ada di dalam masyarakat tertentu dengan melakukan analisis sesuai dengan fakta hukum yang ada lalu memecahkan permasalahan hukum tersebut.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian ini berupaya melihat hukum dari sudut pandang faktual dan meneliti implementasi suatu peraturan perundang-undangan di masyarakat. Penelitian hukum ini bermaksud untuk meneliti dan menganalisis secara mendalam terkait implementasi perlindungan hukum terhadap perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *socio-legal*. Pendekatan ini memerlukan beragam disiplin ilmu sosial dan hukum sebagai bahan kajian untuk keberadaan hukum positif. Pendekatan *socio-legal* dianggap penting karena sanggup memberikan pandangan terhadap implementasi hukum dalam masyarakat (Efendi and Ibrahim 2016). Pendekatan ini dapat memberikan pandangan terhadap permasalahan yang terjadi karena hukum tidak belum efektif di dalam masyarakat, begitu juga permasalahan terkait implementasi perlindungan hukum terhadap

perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Implementasi Perlindungan Hukum Perawat Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari Di Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perbuatan hukum yang dilaksanakan oleh pemerintah terhadap masyarakat sebagai subjek hukum berdasarkan hak serta kewajibannya kemudian dilaksanakan sesuai hukum positif di Indonesia. Satjipto Rahardjo menjelaskan perlindungan hukum merupakan bentuk pengayoman terhadap setiap manusia yang memiliki hak yang mendapat kerugian karena orang lain serta diberikan terhadap masyarakat dengan tujuan semua hak-hak yang diberikan oleh hukum dapat dinikmati (Rahardjo 2000).

Sedangkan menurut Philipus M. Hadjon, Perlindungan hukum merupakan bentuk upaya untuk menjaga martabat serta hak asasi yang sudah melekat kepada setiap manusia yang setiap orang harus patuh dan tunduk pada ketentuan hukum, diatur oleh peraturan atau norma-norma tertentu untuk melindungi dari tindakan yang merugikan. Indonesia sesuai dengan Pancasila yang memiliki prinsip perlindungan hukum yang ditujukan terhadap masyarakat harus kembali kepada Pancasila sebagai dasar negara (Hadjon 2007).

Perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan merupakan jaminan dalam hubungan kerja dengan tujuan tidak adanya perlakuan yang tidak menyenangkan terhadap pekerja dari pemberi kerja. Maka dari itu pengusaha memiliki kewajiban untuk melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan didalam peraturan perundang-undangan.

Pekerja sekarang tak hanya terdiri dari pekerja laki-laki, tetapi juga termasuk pekerja perempuan, salah satunya adalah perawat perempuan. Perawat perempuan mendapatkan perlindungan kerja ini begitu diharapkan untuk keselamatan, karena ditempat kerja memungkinkan adanya kejadian yang tidak diinginkan. Apalagi mereka bekerja diwaktu malam hari, dan juga sebagian pekerjaanya adalah wanita yang membutuhkan perlindungan untuk mengatasi keselamatan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Dilihat dari sisi yuridis hubungan pekerja dan pemberi kerja tentu memiliki kedudukan yang sama dan setara, namun dalam segi sosiologis kedudukan keduanya tidak sama atau terjadi ketimpangan. Kedudukan secara sosial ini akan menciptakan kecenderungan pemberi kerja akan bertindak lebih dominan dalam menentukan keputusan tanpa melihat dari sisi pekerja atau tanpa melihat dari kepentingan pekerja tersebut. Pemberi kerja bisa dengan mudah untuk memerintahkan pekerja secara maksimal

untuk bekerja, bahkan mencapai batas maksimal waktu kerjanya tersebut.

Perlu adanya langkah yang mencegah hal tersebut terjadi salah satunya kontribusi dari pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum, baik menjamin terpenuhinya hak yang dimiliki oleh pekerja dan menjamin para pekerja memiliki kesempatan yang sama dan mendapatkan perlakuan tanpa diskriminasi. Pentingnya adanya perlindungan terhadap pekerja untuk melindungi hak dasar yang seharusnya pekerja dapatkan, serta melindungi tindakan yang mendiskriminasi pekerja atas pesatnya pertumbuhan dunia pekerja dan mewujudkan kemakmuran pekerja beserta keluarganya.

Perlindungan keselamatan, keamanan dan kesehatan pekerja tidak bisa dilepaskan dari hubungan pemberi kerja dengan pekerja. Keselamatan, keamanan dan kesehatan pekerja adalah masalah fundamental dalam suatu pelaksanaan yang berhubungan dengan akifitas kerja. Pelaksanaan hal tersebut sangat berkaitan dengan Hak Asasi Manusia (HAM), pekerja tetap dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia yang wajib juga untuk dihormati dan dijunjung tinggi.

Pemberi kerja saat melakukan perjanjian kerja atau kontrak kerja tidak diperbolehkan untuk membedakan antara pekerja perempuan dan laki-laki. Perempuan seharusnya memiliki akses atau kesempatan yang sama untuk melakukan semua jenis pekerjaan, walaupun masih ada perbedaan di lapangan. Alasan dibalik pembatasan tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk menjaga kesehatan dan moralitas mereka, dengan anggapan bahwa pekerja perempuan memiliki kelemahan fisik (Soepomo 1983).

Terlaksananya pemenuhan hak-hak pekerja harus memenuhi beberapa persyaratan yang harus terpenuhi, yaitu:

- 1) Pekerja setidaknya mengetahui dan memahami tentang hak-hak yang mereka miliki yang sesuai dalam peraturan perundang-undangan.
- 2) Hak-hak pekerja harus dirasakan oleh para pekerja secara langsung sebagai hal yang penting untuk melindungi kepentingan para pekerja.
- 3) Diperlukan adanya prosedur dan kesadaran hukum yang baik untuk memastikan bahwa semua hak pekerja dihormati dan dilaksanakan.
- 4) Pekerja harus memiliki keterampilan dan kecakapan dalam memperjuangkan hak-hak mereka

Pekerja memerlukan sumber daya politik yang cukup untuk membantu mereka dalam memperjuangkan hak-hak mereka (Sutedi 2009).

Perlindungan hukum bagi buruh perempuan diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76. Aturan tersebut mengatur mengenai larangan mempekerjakan perempuan di bawah umur pada malam hari antara pukul 23.00-05.00. Larangan mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya, adanya kewajiban bagi pemberi kerja untuk menyediakan makanan sehat 1400kkal, adanya transportasi antar jemput dan menjaga kesusilaan ditempat kerja. Hal-hal tersebut seharusnya menjadi prioritas oleh pemberi kerja ketika mereka mempekerjakan para pekerja perempuan, sehingga perlindungan terhadap pekerja perempuan dapat terpenuhi dengan baik. Namun fakta di lapangan masih banyak perusahaan yang abai dengan buruh perempuan.

Meskipun secara normatif hak-hak pekerja perempuan telah dijamin di dalam oleh peraturan perundang-undangan bahkan konvensi internasional, namun saat ini pelaksanaannya masih belum sesuai dengan harapan. Peraturan mengenai perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari tidak dijalankan secara penuh oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Kabupaten Gresik untuk melihat perlindungan hukum sebagai strategi preventif tindakan kekerasan bagi perawat perempuan pada shift malam dapat disimpulkan bahwa masih minimnya perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan terutama sebagai perawat perempuan. Hal tersebut terbukti pada hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti dengan pihak Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik. Pihak Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik yakni sebagai pemberi kerja belum bisa memberikan hak perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari dengan tidak memberikan makanan dan minuman bergizi dengan alasan sudah diberikan uang pengganti. Padahal pemberian makan dan minum bergizi kepada para pekerja perempuan yang memiliki waktu kerja pada malam hari adalah hal yang wajib dipenuhi oleh pihak pemberi kerja. Hal tersebut terdapat dalam Pasal 76 ayat (3) yang berbunyi:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.”

Diatur lebih rinci pada Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan

Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 mengenai maksud dari makanan bergizi untuk diberikan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari serta makanan bergizi yang diberikan tidak dapat diganti oleh uang yang berbunyi :

- 1) “Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja.
- 2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.”

Pengusaha juga memiliki kewajiban dengan menyediakan angkutan yang dipergunakan untuk antar jemput bagi pekerja perempuan yang memiliki waktu kerja malam hari ke tempat kerja. Dalam hal ini pihak Klinik Mabarroth Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik belum memenuhi kewajibannya tersebut. Hal itu diatur dalam Pasal 76 ayat (4) yang berbunyi:

“Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”

Pekerja perempuan tentunya memiliki resiko besar yang sudah seharusnya ditanggung oleh pemberi kerja yang memperkerjakannya pada malam hari. Undang-undang memberikan batasan kepada pekerja perempuan untuk tidak melakukan pekerjaan pada keadaan, tempat, dan waktu-waktu tertentu. Terkait pembatasan tempat dan waktu kerja ini selaras dengan kondisi perempuan yang bekerja hingga malam hari dipandang memiliki resiko yang berbeda dibanding pekerja laki-laki. Dengan lingkungan yang tidak menjaga kesusilaan menjadikan perempuan nampak tidak terhormat dan juga dapat berbahaya bagi diri sendiri dimana perempuan lebih rentan mengalami gangguan fisik dan psikis terkait dengan masalah keamanan saat berada di tempat kerja dan kesehatan pekerja perempuan (Soepomo 1983).

Kewajiban lainnya untuk pemberi kerja adalah tersedianya petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi yang layak dan terpisah antar pekerja perempuan dan laki-laki sesuai Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 yang berbunyi:

“Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan :

- a. menyediakan petugas keamanan di tempat kerja;

- b. menyediakan kamar mandi yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”

Klinik Mabarroth Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik menyediakan petugas keamanan yang berjaga 24 jam sesuai dengan jam operasional klinik. Dengan tersedianya petugas keamanan ini diharapkan mampu memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pekerja perempuan khususnya yang berkerja pada malam hari.

Dalam peraturan Undang-undang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh suatu pekerjaan. Dengan maksud untuk menjamin hak-hak pekerja serta memberikan kesamaan kesempatan kerja tanpa diskriminasi dengan tujuan untuk kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan memperhatikan perkembangan (Maulana dan Muslim 2020). Selain itu masih banyak lagi peraturan yang tentunya bertujuan bagi kesejahteraan pekerja, namun implementasi oleh pihak pemberi kerja masih belum seluruhnya dan pihak buruh tidak mengetahui hak-haknya apa saja yang dilindungi oleh konstitusi. Seperti yang terjadi di Klinik Mabarroth Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik. Penyediaan kamar mandi khusus pekerja memang sudah disediakan oleh pihak Klinik Mabarroth Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik tetapi fasilitas kamar mandi tersebut hanya memiliki satu fasilitas kamar mandi untuk pekerja. Dengan menyediakan kamar mandi yang terpisah antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki merupakan bentuk menjaga kesusilaan pekerja perempuan yang dilakukan oleh pemberi kerja.

Pemerintah Kabupaten Gresik melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik masih belum memberikan perlindungan untuk perawat perempuan. Pada kenyataannya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memang melakukan pembinaan terhadap pemberi kerja terkait peraturan-peraturan mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan dengan beberapa cara yaitu menundang langsung para perwakilan pemberi kerja untuk datang dan diberi pembinaan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Adapun cara lainnya pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik datang ke lokasi kerja dan memberi pembinaan secara langsung disana. Namun, bentuk pembinaan Dinas Tenaga Kerja hanya memfokuskan pada pembinaan kepada pemberi kerja saja tanpa mengetahui hal-hal yang menjadi kewajiban pemberi kerja kepada pekerja dilaksanakan atau tidak. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga seharusnya memberikan pembinaan terhadap para pekerja perempuan mengenai hak-hak apa saja yang seharusnya mereka dapatkan, sehingga jika mereka mengetahui hak mereka dan tidak

diberikan oleh pemberi kerja mereka bisa melaporkannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Kepastian hukum mengenai perlindungan pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari sejatinya sudah ada yakni Undang-undang Ketenagakerjaan. Adanya peraturan tersebut merupakan suatu langkah yang dilakukan oleh pemerintah dalam melindungi hak pekerja perempuan sekaligus memberikan jaminan hukum dalam menjalani pekerjaan yang dipilih demi menjalankan kewajiban yang diberikan pemberi kerja. Dalam memenuhi hak pekerja perempuan sudah terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.224/MEN/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus mengetahui peraturan perundang-undangan terkait hak-hak pekerja perempuan terutama para pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan.

Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- 1) “Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- 3) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.”

Pemberian sanksi terhadap pemberi kerja yang tidak memberikan hak-hak pekerja perempuan yang dipekerjakan pada malam hari agar pekerja perempuan khususnya yang dipekerjakan pada malam hari mendapatkan perlindungan dalam melakukan pekerjaannya. pemberi kerja disini tidak hanya dibebankan untuk membayar gaji saja akan tetapi harus memberikan hak kepada pekerja perempuan yang mereka pekerjakan pada malam hari. Sanksi bagi pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya dapat dicabut izin usaha.

1.2 Hambatan Klinik Mabarro Hasyimiyah Kabupaten Gresik Terhadap Pemenuhan Hak

Perawat Perempuan Yang Dipekerjakan Pada Malam Hari

Pemenuhan hak perawat perempuan yang dipekerjakan pada malam hari di Klinik Mabarro Hasyimiyah Kabupaten Gresik masih belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Beberapa hambatan masih terjadi baik karena faktor internal maupun eksternal yang menjadi hambatan dalam implementasi perlindungan hukum terhadap perawat perempuan.

a) Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini pekerja sudah mengetahui aturan terkait hak-hak yang dimiliki oleh perawat perempuan yang memiliki waktu kerja malam hari, namun dari pihak pemberi kerja merasa belum mampu untuk memenuhi kewajiban-kewajiban tersebut dengan alasan kurangnya dana untuk memenuhi operasional harian di Klinik Mabarro Hasyimiyah.

Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar merupakan fasilitas kesehatan satu-satunya klinik yang menerima pelayanan BPJS 24 Jam di Kabupaten Gresik. Hal tersebut menjadi alasan mengapa pihak pemberi kerja merasa belum mampu memberikan hak-hak yang dimiliki oleh perawat perempuan karena lebih mengupayakan pelayanan BPJS Kesehatan. Seperti diketahui BPJS Kesehatan memerlukan waktu untuk melakukan verifikasi serta validasi data terhadap dokumen-dokumen tagihan yang ditunjukkan oleh fasilitas kesehatan. Faktor internal lainnya adalah pekerja sendiri belum memahami apa saja hak-hak yang bisa mereka peroleh jika mereka dipekerjakan pada malam hari.

Kurangnya kesadaran dari pengusaha membuat ini menjadi salah satu faktor implementasi perlindungan hukum perawat perempuan yang bekerja pada malam hari tidak berjalan efektif. Selain dari pengusaha sendiri, suatu efektivitas pelaksanaan dapat dilihat dari faktor pekerja sebagai faktor utama yang dapat menilai apakah suatu peraturan berjalan dengan efektif atau tidak.

a) Faktor Eksternal

Hambatan faktor eksternal ini merupakan hambatan yang berasal dari pemberi kerja dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Adanya hambatan ini dapat mengakibatkan adanya pelanggaran dan kurang optimalnya pengawasan terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari. Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar sendiri belum memiliki kesadaran terkait pemenuhan kewajiban kepada pekerja perempuan, hal tersebut terjadi di samping

kurangnya pengetahuan tentang kewajiban pemberi kerja tentang hak pekerja perempuan yang dipekerjakan malam hari, kurangnya dana operasional juga menjadi permasalahan utama. Peraturan yang dibentuk sedemikian rupa untuk memberikan kepastian hukum atas perlindungan kepada pekerja. Pemberi kerja dalam hal ini masih banyak ketidaktahuan terkait kewajiban kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Peraturan yang dibentuk sedemikian rupa untuk memberikan kepastian hukum atas perlindungan kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari masih banyak ditemukan celah untuk melanggar. Penegak hukum dalam hukum ketenagakerjaan yang memiliki wewenang yakni Dinas Tenaga Kerja masih belum melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak melakukan kewajiban yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini tercermin masih banyaknya perusahaan yang tidak faham terkait peraturan perundang-undangan yang mana itu merupakan kewajiban aparat penegak hukum.

Unsur pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja. Karena perannya sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini sudah seharusnya bertindak sebagai pendeteksi dini di lapangan, sehingga dengan harapan deteksi dini tersebut mampu mengatahui segala gejolak yang akan timbul secara awal yang pada selanjutnya dapat memberikan suasana yang aman dan stabil di bidang ketenagakerjaan yang dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan nasional, sehingga berdampak baik pada pertumbuhan ekonomi (Manulang 2010).

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia, masih sering ditemui adanya pemberlakuan teori fiksi hukum. Maksudnya adalah semua orang dianggap tahu hukum apabila sudah tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan ketidaktahuan seseorang atas peraturan perundang-undangan yang berlaku tetap mengikat seseorang tersebut dari tuntutan hukum (HSB 2017). Asas fiksi hukum sejatinya memiliki konsekuensi terhadap aparat penegak hukum untuk menyampaikan adanya suatu peraturan perundang-undangan terkait perlindungan terhadap pekerja, agar kehadiran pemerintah sebagai pihak ketiga antara pekerja dan pemberi kerja nyata adanya. Pada kenyataannya pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja atas ketidaktahuan dan pemberi kerja karena tidak ada penyuluhan dan pembinaan yang rutin dilakukan oleh aparat penegak hukum yang ada.

Bentuk hambatan diatas tersebut tidak diupayakan tindakan untuk mengantisipasinya maka dalam pelaksanaan perlindungan hukum dan pembinaan terhadap pekerja perempuan yang bekerja malam hari makan akan semakin banyak terjadi pelanggaran yang mengakibatkan tujuan dari perlindungan hukum dan pengawasan terhadap pekerja perempuan yang memiliki waktu kerja pada malam hari tidak akan pernah berjalan dengan sepenuhnya.

PENUTUP

Simpulan

Perlindungan hukum terhadap resiko tindak kekerasan perawat yang bekerja pada malam hari di Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik adalah pihak Klinik belum sepenuhnya menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dimana pihak Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik hanya membedakan toilet/kamar mandi pekerja dan pengunjung tetapi tidak membedakan kepada pekerja perempuan dan laki-laki, dan adanya bagian keamanan untuk waktu kerja di malam hari, sedangkan mengenai pemberian makan dan fasilitas kendaran antar jemput pihak Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik tidak menyediakan dikarenakan minimnya omset Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik menjadi salah satu penyebab tidak terpenuhinya hak perawat secara penuh.

Perlindungan hukum terhadap resiko tindak kekerasan perawat yang bekerja pada malam hari di Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik, disebabkan kebijakan internal dari pihak Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik, serta tidak adanya pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terhadap tenaga kerja perempuan. Kurangnya pengetahuan perawat mengenai undang-undang ketenagakerjaan terkhusus mengenai hak-hak yang seharusnya diperoleh selama bekerja pada malam hari.

Saran

Pihak Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar Kabupaten Gresik sudah seharusnya memberikan hak-hak kepada perawat perempuan yang memiliki waktu kerja pada malam hari sesuai yang telah dimanahkan undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Ketika pihak Klinik Mabarrot Hasyimiyah NU Manyar menerapkan peraturan secara penuh akan terjamin perlindungan hukum terhadap resiko tindak kekerasan perawat yang bekerja pada malam hari.

Perawat perempuan yang bekerja pada malam hari seharusnya mereka mengetahui mengenai hak-hak yang

wajib diberikan oleh pihak Klinik Mabarro Hasyimiyah NU Manyar. Para perawat perempuan ini diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan dibidang hukum yakni dengan mencari tahu mengenai peraturan terkait serta mengikuti dan menghadiri seminar atau kelas hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga bisa meminimalisir pekerja yang kurang memahami terkait hak-hak yang seharusnya diperoleh selama bekerja. Pekerja diharapkan berani mengadukan kepada dinas tenaga kerja apabila mengetahui ada hak-haknya yang tidak atau belum terpenuhi secara baik oleh pemberi kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik agar meningkatkan pengawasan dan ketegasannya dalam penerapannya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dan memberikan pembinaan tidak hanya ditujukan kepada pemberi kerja tetapi juga diberikan kepada para pekerja perempuan yang memiliki waktu kerja pada malam hari terkait peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga dapat mengimplementasikan hubungan yang baik dan tidak ada pihak yang dirugikan antara pekerja dan pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Ashhabul Kahfi, Muhammad. 2023. "Kriminalisasi Tenaga Medis Dan RUU Kesehatan Kontroversial." Retrieved November 16, 2023 (<https://kumparan.com/ali-kahfi/kriminalisasi-tenaga-medis-dan-ruu-kesehatan-kontroversial-20IZ3I2Koys/1>).
- Andira, Ayu, and Mustari. 2016. "Analisis Ketentuann Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfamart Kecamatan Rapoocini Kota Makassar."
- Badan Pusat Statistik. 2022. "Rumah Bersalin, Puskesmas, Klinik/Balai Kesehatan, Posyandu, Dan Polindes Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Timur, 2020 Dan 2021." Retrieved October 19, 2023 (<https://jatim.bps.go.id/statictable/2022/11/10/2408/rumah-bersalin-puskesmas-klinik-balai-kesehatan-posyandu-dan-polindes-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-timur-2020-dan-2021.html>).
- Chofifah. 2022. "Waduh! Angka Kekerasan Anak Dan Perempuan Di Gresik Naik Tajam." Retrieved September 18, 2023 (<https://www.gresiksatu.com/waduh-angka-kekerasan-anak-dan-perempuan-di-gresik-naik-tajam/>).
- Djojodibroto, Darmanto. 1999. *Kesehatan Kerja Di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Efendi, Jonaedi, and Johnny Ibrahim. 2016. *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Kencana.
- Hadjon, Philipus M. 2007. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia (Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*. Surabaya: Peradaban.
- Hasan, Nazli, Nadila Sifanti, Mukhlis M.Nur, Ahmad Fauzul Hakim Hasibuan, and Fuadi. 2022. "Kontribusi Pekerja Perempuan Dalam Meningkatkan Perekonomian Keluarga Menurut Pandangan Mazhab Syafi'iyah Di Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen." Vol. 5 No. 2.
- HSB, Ali Marwan. 2017. "MENKRITISI PEMBERLAKUAN TEORI FIKSI HUKUM (Criticising Enactment Of Law Fiction Theory)." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 16(3):251. doi: 10.30641/dejure.2016.V16.251-264.
- ILO. 2020. "Women Health Workers: Working Relentlessly in Hospitals and at Home." Retrieved September 28, 2023 (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm).
- Januar, Fahmi. 2023. "Sidoarjo Masih Jadi Daerah Rentan Kekerasan Perempuan Dan Anak." Retrieved September 18, 2023 (https://www.rri.co.id/daerah/125542/sidoarjo-masih-jadi-daerah-rentan-kekerasan-perempuan-dan-anak?utm_source=news_main&utm_medium=internal_link&utm_campaign=General%20Campaign).
- Khotimal Azis, Husnul. 2018. "Analisis Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Perempuan Yang Bekerja Di Malam Hari (Studi Kasus Bioskop XX1 Mall Ratu Indah Makassar)." UIN ALAUDDIN MAKASSAR, Makassar.
- Mahmud Marzuki, Peter'. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Manulang, Sendjun H. 2010. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Vol. 1. Jakarta: PT. Rnika Cipta.
- Maulana, Zusfarlian, and Bayu Muslim. 2020a. "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PEREMPUAN DI MALAM HARI DALAM PERSPEKTIF UU 13 TAHUN 2003." 5(1).
- Maulana, Zusfarlian, and Bayu Muslim. 2020b. "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Di Malam Hari Dalam Perspektif UU 13 Tahun 2003." Vol. 5 No. 1.
- Mega Jayantari, Niwayan. 2013. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di

- Alfamart Mataram.” UNIVERSITAS MATARAM, Mataram.
- Mendri, Ni Ketut, and Agus Sarwo Proyogi. 2017. *Etika Profesi Dan Hukum Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rizal Farid, M. Lutfi. 2022. “Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Bagi Pekerja Perempuan Di Pasar Pabean Kota Surabaya.” Vol. 1 No. 1.
- Saputra, Anjar. 2020. “Kekerasan Terhadap Tenaga Medis Kembali Terjadi; Seorang Pria Di Gresik Emosi Pukuli Nakes Karena Tak Bisa Rapid Test.” Retrieved November 16, 2023 (<https://health.grid.id/amp/352181489/kekerasan-terhadap-tenaga-medis-kembali-terjadi-seorang-pria-di-gresik-emosi-pukuli-nakes-karena-tak-bisa-rapid-test>).
- Soepomo, Iman. 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Susiana, Sali. 2017. “Pelindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme.” Vol. 8 No. 2.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suwiryo, Broto. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Laksbang Pressindo.
- Widiyana, Esti. 2023. “Korban Kekerasan Dan Pelecehan Di Surabaya Meningkat, Ini Penyebabnya.” Retrieved September 18, 2023 (<https://www.detik.com/jatim/berita/d-6500806/korban-kekerasan-dan-pelecehan-di-surabaya-meningkat-ini-penyebabnya/amp>).

