

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Perlindungan Hak Pekerja**

##### **1. Perlindungan Hak Pekerja**

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa hak-hak pekerja perempuan mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/minimal yang wajib diberikan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja, sedangkan untuk hak-hak lain yang disebut dengan “kepentingan” seperti tunjangan, bonus, intensif yang ada diluar hak-hak normatif Undang-Undang mengamanatkan kepada pengusaha dan pekerja untuk bernegosiasi mencapai kesepakatan dan hal tersebut diminta dituangkan dalam perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP). Hal-hal yang tertuang didalam PKB dan PP bersifat mengikat dan kedua belah pihak tidak boleh saling melanggar atau mengabaikan kesepakatan. Jika terjadi perubahan perjanjian harus diadakan perundingan bersama dan prinsipnya nilai-nilai dalam kesepakatan tersebut tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang. PKB harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia. Dalam hal terdapat PKB yang tidak menggunakan Bahasa Indonesia, PKB tersebut harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah. Hal ini dimaksudkan agar hak-hak pekerja tetap terpenuhi dengan jelas.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, CV Pustaka Setia, hlm. 119.

Konverensi PBB tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan yang telah diratifikasi dalam Undang-Undang nomor 7 tahun 1984 mengatur secara khusus tentang perlindungan hak-hak pekerja perempuan. Salah satu contoh pelaksanaannya yaitu untuk jenis pekerjaan yang sama pengusaha tidak boleh membeda-bedakan kompensasi yang diberikan kepada setiap pekerja, baik pekerja laki-laki maupun perempuan.<sup>9</sup>

## 2. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum yang dalam bahasa Inggris disebut *legal protection* dan dalam bahasa Belanda disebut *rechtbecherming* adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.<sup>10</sup> Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama

---

<sup>9</sup> Editus Adisu, Libertus Jehani, 2006, *Hak-hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media, hlm. 3.

<sup>10</sup> Ngajuru Petrus, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja Pada Malam Hari di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 20013", *JOM Fakultas Hukum*, Vol 3 No 2, (2016), hlm 5.

dan keyakinan masing-masing.<sup>11</sup> Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.<sup>12</sup>

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*<sup>13</sup>. Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.

Hukum ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu hal untuk memberikan kepastian hukum dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh.

---

<sup>11</sup> Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta, Bhayangkara, hlm. 45.

<sup>12</sup> Darwin Botutihe, Hamid Pongoliu, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja pada Rumah Sakit Islam Gorontalo", *Jurnal Al-Himayah*, Vol 2 No 2, (2018), hlm 153.

<sup>13</sup> Salim HS, Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 259.

Perbedaan pengertian perlindungan pekerja sering menimbulkan perbedaan persepsi dan adakalanya juga dilatarbelakangi oleh kepentingan yang diwakili untuk memperoleh keuntungan dari kondisi tersebut. Di samping itu bentuk-bentuk pengelolaan usaha yang sangat bervariasi dan beberapa perusahaan multinasional dalam era globalisasi ini membawa bentuk baru pola kemitraan usahanya, menambah semakin kompleksnya kerancuan tersebut oleh karena itu melalui Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 ayat (5) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan mampu mengakomodasi atau memperjelas dan menjawab segala sesuatu yang menimbulkan keracunan kerancuan tersebut dengan mempertimbangkan masukan dari semua pihak pelaku proses produksi barang maupun jasa.

Bahwa dalam setiap praktik pelaksanaannya ada yang sebagian yang belum terlaksana sebagaimana mestinya dan adanya masalah lain yang timbul bukan karena tidak terlaksananya aturannya. Oleh sebab itu perlunya untuk menjamin terlaksananya terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja atau buruh diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat disamping perlunya kesadaran dan itikad baik semua pihak.<sup>14</sup>

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang

---

<sup>14</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 222.

tinggi dalam pembangunan nasional. Mengingat multi tugas perempuan, perempuan selain tugas publik, ia juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Tugas kongkrit tersebut adalah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

Penindasan, pemerkosaan, pemerasan, pelecehan bahkan pembunuhan terhadap perempuan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah sebagai fenomena ketidakadilan gender yang menimpa kaum perempuan.

Dari kondisi semacam itulah, maka pekerja perempuan perlu mendapatkan perlindungan bersifat umum, dan juga bersifat khusus untuk perempuan yang menyangkut masalah kewanitaan. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) sebagai berikut:

- a. Adanya kesempatan yang sama di bidang pendidikan dan latihan serta kesempatan kerja.
- b. Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- c. Perlindungan untuk kehamilan.
- d. Kesehatan kerja, keselamatan kerja dan kesejahteraan bagi buruh perempuan.

Adapun perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi:

- a. Kerja malam perempuan Ketentuan tentang larangan kerja malam perempuan diatur di dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang berbunyi:
- 1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. 18
  - 2) Pengusaha dilarang memperkerjakan 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 memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
    - a) Memberikan makanan dan minuman bergizi.
    - 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 Apabila pengusaha melanggar ketentuan tersebut, maka dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat satu bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut adalah merupakan tindak pidana pelanggaran.

b. Cuti haid, melahirkan/gugur kandungan

- 1) Cuti haid Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 81 dinyatakan bahwa pekerja perempuan tidak boleh diwajibkan bekerja pada malam hari pertama dan kedua waktu haid. Memberikan hak istirahat bagi tenaga kerja perempuan yang sedang haid pada dasarnya ditujukan perempuan yang menderita karena haidnya. Persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hak istirahat adalah memberitahu keadaannya kepada pihak pengusaha, dengan dipenuhinya persyaratan tersebut, maka timbul hak istirahat penuh. Dalam melaksanakan ketentuan tersebut diatas, pengusaha dianggap tidak mengetahui tentang keadaan haid dari tenaga kerja perempuan apabila yang bersangkutan tidak memberitahukan hal itu kepada pengusaha.
- 2) Cuti hamil, melahirkan/gugur kandungan Untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pekerja perempuan dan anaknya, di berikan cuti hamil sesuai dengan Pasal 82 Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pekerja perempuan harus diberi hak istirahat selama satu setengah bulan, sebelum saatnya menurut perhitungan akan melahirkan atau gugur kandungan. Persyaratan yang harus dipenuhi pekerja perempuan untuk mendapatkan hak tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Mengajukan permohonan dengan surat keterangan dokter, bidan atau bila kedua-duanya tidak ada, dapat dari pegawai pamong praja dan serendah-rendahnya camat.
- b) Permohonan tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum waktu cuti dimulai. Perpanjangan cuti sebelum melahirkan dimungkinkan bagi pekerja perempuan yang menurut keterangan dokter harus diberikan untuk menjaga kesehatan dan keselamatannya selama 3 bulan.
- c) Larangan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja perempuan karena menikah, hamil/melahirkan dan menyusui bayinya. Guna memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan, khususnya bagi perempuan yang menikah, hamil/gugur kandungan maupun karena menyusui anaknya, maka diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf (e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan antara lain pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.

Sanksi bagi pengusaha apabila melanggar ketentuan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi perusahaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan memperkerjakan perempuan hamil, maka pengusaha diwajibkan

memberikan cuti hamil atau melahirkan diluar tanggungan perusahaan paling lama tujuh setengah bulan. Setelah pekerja perempuan selesai menjalankan cuti hamil atau melahirkan, wajib diperkerjakan di tempat jabatan yang sama tanpa mengurangi hak-haknya.

Sementara itu, mengenai tempat kerja diatur juga dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Yang dimaksud tempat kerja menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah tiap ruang atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk suatu keperluan usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya. Yang termasuk tempat kerja menurut undangundang ini adalah semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Pengaturan pekerja/buruh perempuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan yang diperkerjakan malam hari, kecuali karena sifat pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh perempuan dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah saatnya laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha

yang mempekerjakan perempuan pada malam hari harus mamenuhi ketentuan sebagai mana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 22 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini lebih dipertegas lagi dalam KEPMENAKERTRANS Nomor Kep.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yang merupakan peraturan pelaksanaan ketentuan Pasal 76 ayat (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban pengusaha dalam keputusan menteri ini antara lain memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan di tempat kerja, menyediakan angkutan antar jemput dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya.

### **3. Dasar Hukum Perlindungan hak Bagi Tenaga Kerja Perempuan**

Hubungan Kerja Pemenuhan hak-hak pekerja berimplikasi terhadap perlindungan tenaga kerja. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam , yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan oleh sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Disisi lain mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai bebanbeban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Apa yang dikemukakan oleh Gunawi Kartasapoetra di atas memang ada benarnya juga. Seluas-luas emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), namun secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan.

Semuanya hal di atas harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan dapat digolongkan menjadi tiga golongan, yaitu hak-hak pekerja perempuan dibidang reproduksi, hak-hak pekerja perempuan dibidang keselamatan kerja, dan hak-hak pekerja perempuan dibidang kehormatan perempuan.

#### **4. Macam-macam Perlindungan Hukum**

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja berpedoman pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 224 tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan Pukul 07.00, serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus patuh terhadap aturan ini. Ada dua jenis perlindungan hukum bagi pekerja wanita, yaitu perlindungan hukum pasif dan perlindungan hukum aktif, yaitu:

- a. Perlindungan Hukum Pasif berupa tindakan-tindakan dari luar (selain buruh/pekerja) yang memberikan pengakuan dan jaminan dalam

bentuk pengaturan dan kebijaksanaan berkaitan dengan hak pekerja perempuan

- b. Perlindungan Hukum Aktif berupa tindakan dari pekerja perempuan yang berkaitan dengan upaya pemenuhan hak-haknya. Perlindungan hukum aktif ini dibagi menjadi dua yaitu:
  - 1) Perlindungan hukum aktifpreventif, yaitu berupa hak-hak yang diberikan oleh pekerja perempuan berkaitan dengan penerapan aturan ataupun kebijaksanaan pemerintah ataupun pengusaha yang akan diambil sekiranya mempengaruhi atau merugikan hak-hak pekerja perempuan.
  - 2) Perlindungan hukum aktif-represif, yaitu berupa tuntutan kepada pemerintah atau pengusaha terhadap pengaturan maupun kebijaksanaan yang telah diterapkan kepada pekerja perempuan yang dipandang menimbulkan kerugian.

## **5. Perlindungan Bagi Pekerja**

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja/buruh dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>15</sup>

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, warna kulit dan aliran politik. Sedangkan pada Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan juga bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

---

<sup>15</sup> Abdul Khakim, 2004, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 105.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja, yaitu meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma kesehatan kerja dan *hygienic* kesehatan perusahaan, yaitu meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan bagi pekerja perempuan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi *hygienic* kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.
- c. Norma kerja meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berkaitan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja, wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara sebagai lahan dan

moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>16</sup>

Dengan demikian, perlindungan pekerja dibagi menjadi tiga, antara lain:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari baginya dan keluarganya, termasuk

---

<sup>16</sup> Zainal Asikin, 2016, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, hlm. 96.

dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.<sup>17</sup>

## **B. Tinjauan Umum Pekerja Perempuan pada Malam Hari**

### **1. Pengertian Pekerja atau Ketenagakerjaan**

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas

---

<sup>17</sup> Zaeni Asyhadi, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, hlm 78.

atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.<sup>18</sup>

Pengertian Pekerja Istilah buruh sangat sering digunakan dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah digunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh di atas, hal itu sebenarnya kurang sesuai dengan perkembangan sekarang. Buruh sekarang ini tidak sama lagi dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada hukum non formal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga hukum formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Oleh sebab itu maka, akan lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebut golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

---

<sup>18</sup> Ayu Aisyah, 2016, "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita yang Bekerja pada Malam Hari di Rumah Sakit Islam Klaten", (skripsi Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), hlm. 11.

Dalam RUU Ketenagakerjaan sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu dilakukan sebab tidak semua upah yang diterima identik dengan uang. Ada pula pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang

Selanjutnya Pasal 1 (c) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Menentukan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Demikian juga Pasal 1 sub d Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di perusahaan, menyatakan bahwa buruh adalah tenaga kerja yang menerima upah. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerja/buruh. Oleh karena itu, ruang lingkup pekerja/buruh sangat luas, yakni dapat meliputi mulai pembantu rumah tangga, tukang becak sampai pimpinan perusahaan yang menerima upah sebagai imbalan prestasinya dari majikan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perempuan yang dimaksud adalah perempuan dewasa yang berarti perempuan yang berumur delapan belas tahun atau lebih. Sedangkan perempuan yang kurang dari delapan belas tahun termasuk orang yang belum dewasa atau anak-anak.

## **2. Pekerja Perempuan**

Pekerja perempuan merupakan pekerja yang membutuhkan perhatian dan penanganan khusus dan tersendiri, karena memang pada kenyataannya dalam beberapa segi terdapat beberapa perbedaan antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja laki-laki yang tidak dapat dipersamakan. Pihak pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dalam perusahaannya hendaknya mempertimbangkan dengan bijaksana hal-hal sebagai berikut:

- a. Kaum perempuan pada umumnya bertenaga lemah, halus tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan, agar pekerja/buruh perempuan tersebut tidak terpengaruh oleh perbuatan-perbuatan negatif dari pekerja lawan jenisnya, terutama jika diperkerjakan malam hari.
- c. Para pekerja perempuan pada umumnya mengerjakan pekerjaan harus sesuai dengan sifat dan tenaganya.
- d. Para pekerja/buruh perempuan itu ada yang masih gadis dan adapula yang telah bersuami atau berkeluarga dengan sendirinya mempunyai beban rumah tangga yang harus ditanggungnya.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan di atas, maka pada umumnya perempuan serasi dengan pekerjaan-pekerjaan ringan yang tidak memerlukan kerja otot. Perempuan adalah seseorang yang telah dikodratkan oleh Tuhan berjenis kelamin biologis (seks) sebagai perempuan/wanita yang bercirikan menyusui, haid dan melahirkan serta memiliki rahim tidak dapat berubah, dipertukarkan dan berlaku sepanjang masa.

Menurut Fakhri perempuan merupakan pensifatan atau pembagian jenis kelamin yang permanent atau tidak dapat berubah dan merupakan ketentuan biologis atau disebut ketentuan atau kodrat Tuhan, dimana karakteristik pensifatan jenis kelamin perempuan, yaitu: memiliki alat reproduksi seperti rahim dan saluran untuk melahirkan, memproduksi sel telur, memiliki vagina dan mempunyai alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis melekat pada manusia jenis perempuan dan tidak dapat dipertukarkan dengan manusia jenis laki-laki. Jadi yang dimaksud pekerja perempuan adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain berjenis kelamin wanita dan berumur diatas 18 tahun. Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya, namun memiliki sifat khas yang tidak dimiliki oleh laki-laki, yaitu menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

### **3. Perjanjian kerja**

Perjanjian kerja Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang

memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Syarat sahnya perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan bersama mengenai isi perjanjian antar para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrogpenipuan)
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk ( bertindak ) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak bawah perwalian/pengampuan)
- c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan
- d. (Clausa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangundangan yang berlaku (pasal 53 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya perjanjian kerja, yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (null and void). Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah dan gaji

tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh para pihak lainnya. Perjanjian Kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh meninggal.
- b. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT5).
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga PPHI yang inkraft.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK, PP, atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Sementara perjanjian kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena:

- a. Meninggalnya pengusaha.
- b. Beralihnya hak atas perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*take over/akuisisi/divertasi*), pewarisan, atau hibah.

#### **4. Waktu Kerja Malam Hari**

Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.<sup>19</sup> Dalam melaksanakan

---

<sup>19</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 39.

hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja maka pekerja tersebut harus melaksanakan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Waktu kerja yang dinyatakan berlaku adalah waktu kerja yang tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 77 ayat (2) yang menyebutkan bahwa waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>20</sup>

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.<sup>21</sup>

Dengan demikian maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja bagi pekerjaan yang dikerjakan pada malam hari atau berbahaya bagi kesehatan atau berbahaya bagi keselamatan pekerja adalah sama waktu kerja biasa yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 117.

<sup>21</sup> *Ibid.* hlm 118.

1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja pada malam hari biasanya dihitung dari pukul 23.00 s.d 05.00 pagi berikutnya. Hal ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 ayat (4) yaitu pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d. pukul 05.00.

## **5. Hak Pekerja Perempuan**

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukannya, di perlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan hak-hak dasar tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Belasan aturan dan konvensi telah dibuat dan diratifikasikan dalam rangka menegakkan dan melindungi hak-hak pekerja/buruh.

Hak-hak ekonomi dan sosial buruh merupakan Hak Asasi Manusia dimana Negara berkewajiban untuk menyediakan dan melindunginya. Dalam Konvensi Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, pasal 11 memuat beberapa hak dari pekerja, yaitu :

- a. Hak untuk bekerja sebagai Hak Asasi Manusia.

- b. Hak atas kesempatan kerja sama, termasuk penerapan criteria seleksi yang sama dalam penerimaan pegawai.
- c. Hak untuk memilih dengan bebas profesi dan pekerjaan, hak untuk promosi, jaminan pekerjaan dan semua tunjangan serta fasilitas kerja, hak untuk memperoleh latihan kejuruan dan latihan ulang termasuk masa kerja sebagai magang.
- d. Hak untuk menerima upah yang sama, termasuk tunjangan-tunjangan, baik untuk perlakuan yang sama sehubungan dengan pekerjaan dengan nilai yang sama maupun persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan.
- e. Hak atas jaminan sosial, khususnya dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, lanjut usia, serta lain-lain ketidak mampuan untuk bekerja, hak atas masa cuti yang dibayar. f. Hak atas perlinungan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk usaha perlindungan terhadap fungsi melanjutkan keturunan.

Berkaitan dengan perlindungan hak asasi pekerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan maksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh. Beberapa hak mendasar pekerja, yaitu:

- a. Hak atas kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5) dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi bagi pekerja/buruh, 33 (pasal 6).

- b. Hak untuk memperoleh dan /atau meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
- c. Hak-hak yang berkaitan dengan fungsi reproduksi (khusus pekerja perempuan), meliputi :
  - 1) Hak untuk mendapatkan perlakuan dan perlindungan khusus saat hamil, dan/atau dampak dari pekerjaan yang merugikan janin (pasal 76).
  - 2) Hak untuk mendapatkan cuti haid (pasal 81).
  - 3) Hak untuk mendapatkan cuti hamil dan melahirkan (pasal 82).
  - 4) Hak untuk mendapatkan waktu menyusui di tengah-tengah jam kerja (pasal 83).
  - 5) Hak untuk tetap mendapat upah penuh selama cuti haid dan hamil (pasal 84).
- d. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86).
- e. Hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88).
- f. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk pekerja/buruh dan keluarganya untuk meningkatkan kesejahteraan 34 pekerja (pasal 99).

- g. Hak berserikat, yaitu membentuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (pasal 104).

Hak-hak Khusus bagi pekerja perempuan perempuan dibidang reproduksi adalah sebagai berikut:

- a. Hak atas Cuti Haid

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

- b. Hak atas Cuti hamil dan Keguguran

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil dan keguguran. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh. Pengusaha wajib memberikan istirahat (cuti) bagi pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

c. Hak atas Pemberian Kesempatan Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

Perempuan maupun laki-laki menurut konteks kenegaraan yang baik adalah subyek dan obyek pembangunan sehingga mempunyai hak, kewajiban, dan kesempatan yang sama. Dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih membawa perempuan pada posisi yang sejajar dengan laki-laki, karena dengan adanya teknologi dan permesinan yang serba otomatis dan praktis tidak ada lagi hambatan bagi perempuan untuk melakukan pekerjaan diberbagai bidang.<sup>22</sup>

Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan adanya pengakuan terhadap prinsip persamaan bagi seluruh warga negara tanpa kecuali. Prinsip persamaan ini menghapuskan diskriminasi, karenanya setiap warga negara mempunyai hak yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan tanpa memandang agama, suku, jenis kelamin, kedudukan, dan golongan. Moempoeni Martojo mengatakan bahwa istilah warga negara sudah barang tentu mengandung pengertian baik wanita maupun pria. Apa yang

---

<sup>22</sup> *Ibid.* hlm. 119.

dikemukakan oleh Moempoeni Martojo adalah benar, sebab di mana pun negara di dunia ini, warga negaranya selalu terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dengan adanya pengakuan persamaan hak warga negara, berarti antara laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan. Diakuinya prinsip persamaan di hadapan hukum dan pemerintahan di dalam UUD menunjukkan para pendiri negara Indonesia, sebelum mendirikan negara, sadar betul tentang arti pentingnya perlindungan terhadap hak asasi manusia itu.<sup>23</sup>

Pelaksanaan ketenagakerjaan di suatu perusahaan harus memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pada saat yang bersamaan harus mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Dede Kania, "Hak Asasi Perempuan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia", *Media Neliti*, Vol 12 No 4, (2015), hlm. 717.

<sup>24</sup> Suci Flambonita, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Dibidang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya*, Vol 24 No 1, (2016), hlm. 4401.

Perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak pekerja perempuan dapat diberi sanksi sebagai berikut:

a. Sanksi Administratif

Terjadi bila pengusaha memperlakukan pekerja termasuk perempuan secara diskriminasi. Bentuk sanksi administratif menurut Undang-undang ketenagakerjaan yaitu berupa:

- 1) Teguran
- 2) Peringatan tertulis
- 3) Pembatasan kegiatan usaha
- 4) Pembekuan kegiatan usaha
- 5) Pembatalan persetujuan
- 6) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- 7) Pencabutan izin usaha

b. Sanksi Perdata

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Menurut Pasal 52 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum.

c. Sanksi Pidana

Sanksi pidana penjara dan denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberapa Pasal Undang-undang

ketenagakerjaan. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur tentang sanksi pidana dan denda tersebut.

- 1) Sanksi tidak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 40.000.000 bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja perempuan hak istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan sesuai keterangan dokter atau bidan (pasal 185).
- 2) Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat satu bulan dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000 bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya (pasal 186).
- 3) Sanksi pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling sedikit satu bulan dan paling lama 12 bulan dan atau denda paling sedikit satu bulan dan paling banyak Rp 100.000.000 terhadap pengusaha yang:
  - a) Mempekerjakan perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00.

- b) Mempekerjakan perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 s/d pukul 07.00.
- c) Mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d) Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s/d 07.00.<sup>25</sup>

## **6. Jaminan Hukum Bagi Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari**

Di dalam penjelasan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tujuan dari perlindungan hukum terhadap pekerja pada malam hari khususnya perempuan selain untuk melindungi kepentingan pekerja itu sendiri juga memberikan jaminan kepastian hukum kemungkinan dari kerugian yang diderita akibat sikap dan perlakuan dari perusahaan yang beritikad kurang baik. Tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tersebut hakikatnya dimaksudkan untuk melindungi kodrat, harkat dan martabat serta keselamatan pekerja terutama pekerja perempuan.

---

<sup>25</sup> Editus Adisu, Libertus Jehani, *Op.Cit.* hlm 7.

Secara khusus pemerintah telah banyak campur tangan baik yang menyangkut upah minimum, perlindungan hukum keselamatan kerja, pelayanan sosial sesuai harkat, kodrat dan martabat wanita itu sendiri maupun membantu menyiapkan lapangan kerja di dalam maupun diluar negeri, oleh karena itu semestinya berbagai kebijaksanaan dan langkah yang dikeluarkan pemerintah perlu didukung oleh kesungguhan tenaga kerja itu sendiri, terutama perlu kesadaran para tenaga kerja terutama perempuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mematuhi berbagai kewajiban menurut ketentuan yang berlaku sebelum mereka menuntut hak-haknya, sehingga dengan adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan maka diharapkan kesejahteraan tenaga kerja perempuan tersebut akan tercapai.<sup>26</sup>

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan tidak hanya berupa pelarangan pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan pekerja yang menikah, hamil, dan melahirkan tetapi menyangkut perlindungan terhadap keamanan apabila perempuan bekerja pada malam hari yaitu antara pukul 23.00-07.00 WIB.<sup>27</sup> Pasal 76 UU No.13 tahun 2003 menjelaskan bahwa Pekerja perempuan berumur di bawah 18 tahun dilarang dipekerjakan antara jam 23.00– 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan wanita hamil yang menurut keterangan dokter membahayakan kesehatan dan keselamatan diri maupun kandungannya

---

<sup>26</sup> Susan Meridian Tumundo, *Op.Cit.* hlm 255.

<sup>27</sup> Editus Adisu, Libertus Jehani, *Op.Cit.*, hlm 35.

jika bekerja antara jam 23.00–07.00. Pengusaha yang mempekerjakan wanita antara jam 23.00-07.00 wajib:

a. Memberi makanan dan minuman bergizi.

Hak atas makanan dan minuman yang bergizi ini terkandung dalam Pasal 76 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 3 ayat (1), Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), dan Pasal 4 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Ketentuan-ketentuan tentang hak atas makanan dan minuman yang bergizi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Makanan dan minuman yang bergizi tersebut harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja (Pasal 3 ayat (1) Kepmenaker 224/2003).
- 2) Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang (Pasal 3 ayat (2) Kepmenaker 224/2003).
- 3) Penyediaan makanan dan minuman, peralatan, dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higiene dan sanitasi (Pasal 4 ayat (1) Kepmenaker 224/2003).
- 4) Penyajian menu makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja/buruh harus secara bervariasi (Pasal 4 ayat (2) Kepmenaker 224/2003).

- b. Menjaga keamanan dan kesusilaan di tempat kerja.
- c. Wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang kerja antara jam 23.00–05.00.<sup>28</sup>

Hak atas penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 ini terkandung dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja / Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Ketentuan-ketentuan tentang hak atas penyediaan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. (Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 2 ayat (2) Kepmenaker 224/2003).
- 2) Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya. (Pasal 6 ayat (1) Kepmenaker 224/2003).

---

<sup>28</sup> Marlia Eka Putri, “Tinjauan Atas Perlindungan Hukum Terhadap Hak Menyusui Anak Selama Waktu Kerja di Tempat Kerja Bagi Pekerja Perempuan”, *Fiat Justisia Jurnal*, Vol 5 No 3, (2011), hlm 309.

- 3) Penjemputan dilakukan dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. (Pasal 6 ayat (2) Kepmenaker 224/2003).
- 4) Pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja perempuan. (Pasal 7 ayat (1) Kepmenaker 224/2003).
- 5) Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi yang layak dan harus terdaftar di perusahaan. (Pasal 7 ayat (2) Kepmenaker 224/2003).<sup>29</sup>

Banyaknya para pekerja/buruh wanita yang bekerja malam hari maka ada beberapa pembatasan pekerjaan bagi pekerja/buruh wanita yang bekerja malam hari, yaitu tidak boleh melakukan pekerjaan:

- 1) Di pabrik yang ruangnya tertutup atau dianggap tertutup, dimana untuk perusahaan tersebut dipergunakan satu alat mesin atau lebih.
- 2) Di tempat kerja yang ruangnya merupakan ruangan tertutup, dalam mana perusahaan itu dilakukan pekerjaan tangan bersama-sama oleh 10 orang atau lebih.
- 3) Pada pembuatan, pemeliharaan, pembetulan atau pembongkaran satu bangunan dibawah tanah, bangunan galian, bangunan pengairan, gedung dan jalan.
- 4) Di perusahaan kereta api dan tram.
- 5) Pada pembuatan, pembongkaran, dan pemindahan barang baik di pelabuhan, dermaga, galangan, maupun di stasiun tempat

---

<sup>29</sup> Ayu Aisyah, *Op.Cit.*, hlm. 19-21.

penghentian dan tempat pembongkaran serta di tempat penyimpanan dan gudang.<sup>30</sup>

## **C. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Rumah Sakit Terhadap**

### **Pekerja**

#### **1. Pengertian Rumah Sakit**

Undang-undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit menyebutkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia rumah sakit adalah tempat merawat orang sakit, menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah tempat merawat orang sakit, menyediakan dan memberikan pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai masalah kesehatan.

Sesuai dengan pengertian yang telah disebutkan di atas, maka tugas utama rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan yang berupa penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan (promotif) dan pencegahan (preventif) serta melaksanakan upaya rujukan. Rumah sakit menjadi tempat dilakukannya upaya penyembuhan dari sakit yang diderita atau dialami oleh masyarakat, karena rumah sakit merupakan

---

<sup>30</sup> Endra Rezkyanur, 2017, "Perlindungan Hukum dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta", (skripsi Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), hlm. 14

tempat bekerja bagi dokter, tenaga kesehatan dan juga perawat. Selain hal tersebut, rumah sakit menetapkan standar medis yang harus diperhatikan sebagai kode etik yang berlaku, bagi seluruh tenaga medis.<sup>31</sup>

Rumah sakit merupakan organ yang mempertemukan tugas yang didasari oleh dalil-dalil etik medik karena merupakan tempat bekerjanya para profesional penyandang lafal sumpah medik yang diikat oleh dalil-dalil *hippocrates* dalam melakukan tugasnya. Disamping itu dari segi hukum sebagai dasar bagi rumah sakit yang bergerak dalam hubungan-hubungan hukum dalam masyarakat yang diikat oleh norma hukum dan norma etik masyarakat yang kedua norma tersebut berbeda, baik dalam pembentukannya, maupun dalam pelaksanaan akibatnya apabila dilanggar.<sup>32</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit memiliki fungsi:

- a. Penyelenggara pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

---

<sup>31</sup> Rindhiyana Febriantika, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Kasus Pekerja Perempuan yang Bekerja Pada Malam Hari di Rumah Sakit William Booth Surabaya), *Jurnal Novum*, Vol 1 No 2, (2013).

<sup>32</sup> Hermein Hadiati Koeswadji, 2012 *Hukum untuk Perumahsakit*, Citra Aditya Bakti, Bandung: Hlm 188-189

- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memerhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Dalam rumah sakit terdapat fungsi manajemen yang secara garis besar dapat meliputi proses antara lain:

- a. Perencanaan

Perencanaan pengadaan obat dan logistic yang disusun berdasarkan pola konsumsi dan pola epidemiologi dan perencanaan tenaga professional kesehatan dalam menentukan kebutuhan tenaga tersebut, misalnya tenaga perawat dan bidan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan upaya untuk menghimpun semua sumber daya yang dimiliki rumah sakit dan memanfaatkannya secara efisien untuk mencapai tujuannya.

- c. Penggerakan Pelaksanaan

Penggerakan pelaksanaan sangat dipengaruhi oleh dua aspek yaitu sifat pelayanan kesehatan yang berorientasi kepada konsumen penerima jasa pelayanan kesehatan (*customer service*) yaitu pasien dan keluarganya serta beragamnya jenis profesi yang ada di rumah sakit.

- d. Pengawasan dan Pengendalian

Pengawasan dan pengendalian merupakan proses untuk mengawasi secara terus-menerus pelaksanaan rencana kerja yang

sudah disusun dan mengadakan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi. Untuk menjalankan proses ini diperlukan adanya standar kinerja yang jelas yang akan dijadikan dasar untuk menilai hasil kerja pegawai.<sup>33</sup>

Rumah sakit di Indonesia dapat didirikan oleh pemerintah, Pemerintah Daerah atau swasta yang berbentuk badan hukum yang bersifat nirlaba menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 tentang klasifikasi rumah sakit yaitu klasifikasi rumah sakit merupakan pengelompokan rumah sakit berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan yang diberikan sehingga Rumah Sakit dapat dikategorikan kedalam rumah sakit umum (RSU) rumah sakit khusus dalam kurung (RSK) dan Rumah Sakit pendidikan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 134/MENKES/SK/IV/1978 tentang susunan organisasi dan tata kerja rumah sakit umum di Indonesia menyebutkan bahwa rumah sakit umum adalah organisasi di lingkungan Departemen Kesehatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Dirjen Pelayanan Medik

Rumah Sakit Umum berfungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada semua bidang dan jenis penyakit sedangkan rumah sakit khusus hanya memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu golongan umur organ jenis penyakit atau kekuasaan lainnya. Jenis rumah sakit khusus antara lain

---

<sup>33</sup> Putu Wuri Handayani, 2018, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)*, Depok, PT.Raja Grafindo Persada, hlm 35.

rumah sakit khusus ibu dan anak, jantung, kanker, orthopedic, paru, jiwa, kusta, mata, ketergantungan obat, stroke, penyakit infeksi, bersalin, gigi dan mulut, rehabilitasi medic, telinga hidung tenggorokan (THT), bedah, ginjal, kulit dan kelamin. Rumah Sakit pendidikan merupakan rumah sakit yang menyelenggarakan pendidikan dan penelitian secara terpadu dalam bidang pendidikan profesi kedokteran pendidikan kedokteran berkelanjutan dan pendidikan tenaga kesehatan lainnya.

Selain itu berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 340/MENKES/PWER/III/2010, rumah sakit umum terbagi menjadi:

a. Rumah Sakit Umum Kelas A

Rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, 5 spesialis penunjang medik, 12 spesialis lain, dan 13 sub spesialis.

b. Rumah Sakit Umum Kelas B

Rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, 4 spesialis penunjang medik, 8 spesialis lain, dan 2 subspecialis dasar.

c. Rumah Sakit Umum Kelas C

Rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar, dan 4 spesialis penunjang medik.

d. Rumah Sakit Umum Kelas D

Rumah sakit umum yang punya fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 spesialis dasar.

Sedangkan rumah sakit khusus diklasifikasikan menjadi:

a. Rumah Sakit Khusus Kelas A

Rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspecialis sesuai kekhususan yang lengkap

b. Rumah Sakit Khusus Kelas B

Rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspecialis sesuai keputusan yang terbatas.

c. Rumah Sakit Khusus Kelas C

Rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspecialis sesuai kekhususan yang minimal.<sup>34</sup>

Rumah sakit memiliki persyaratan yang harus dipenuhi, persyaratan tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang menyatakan: “Pasal 7”

- 1) Rumah Sakit harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, sumber daya manusia, kefarmasian, dan peralatan.

---

<sup>34</sup> *Ibid.* Hlm 39-40.

- 2) Rumah Sakit dapat didirikan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta.
- 3) Rumah Sakit yang didirikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instansi yang bertugas di bidang kesehatan, Instansi tertentu, atau Lembaga Teknis Daerah dengan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Rumah Sakit yang didirikan oleh swasta sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) harus berbentuk
- 5) Badan hukum yang kegiatan usahanya hanya bergerak di bidang perumahsakitian.

Selain tujuan, fungsi dan syarat berdirinya rumah sakit, ada kewajiban yang harus dipenuhi oleh rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan yaitu:

- a. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat.
- b. Memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit.
- c. Memberikan pelayanan gawat darurat kepada pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya.

- d. Berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada bencana, sesuai dengan kemampuan pelayanannya.
- e. Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin.
- f. Melaksanakan fungsi sosial.
- g. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien.
- h. Menyelenggarakan rekam medis.
- i. Menyediakan sarana dan prasarana umum yang layak meliputi sarana ibadah, parkir, ruang tunggu, sarana untuk orang cacat, wanita menyusui, anak-anak, lanjut usia dan kamar jenazah.
- j. Melaksanakan sistem rujukan.
- k. Menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta peraturan perundang-undangan.
- l. Memberikan informasi yang benar, jelas dan jujur mengenai hak dan kewajiban pasien.
- m. Menghormati dan melindungi hak pasien.
- n. Melaksanakan etika Rumah Sakit.
- o. Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan bencana.
- p. Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional.

- q. Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya.
- r. Menyusun dan melaksanakan peraturan internal Rumah Sakit (*hospital by laws*).
- s. Melindungi dan memberikan bantuan hukum bagi semua petugas Rumah Sakit dalam melaksanakan tugas.
- t. Memberlakukan seluruh lingkungan rumah sakit sebagai kawasan tanpa rokok.<sup>35</sup>

Rumah sakit dalam menjaga keamanan dan keselamatan seluruh komponen tenaga non medis dan tenaga medis melakukan beberapa upaya sebagai berikut<sup>15</sup>:

- a. Keamanan dan pembatasan akses pada unit kerja tertentu yang memerlukan pengamanan khusus.
- b. Keamanan Pasien, pengunjung, dan petugas di Rumah Sakit.
- c. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat berupa informasi umum tentang Rumah Sakit dan informasi yang berkaitan dengan pelayanan medis kepada Pasien.
- d. Jenis Informasi yang harus disediakan
- e. Status perizinan, klasifikasi dan akreditasi Rumah Sakit

---

<sup>35</sup> Endang Wahyati Yustina, *Mengenal Hukum Rumah Sakit*, Keni Media, Bandung, 2012, hlm 5.

Menurut Pasal 27 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, izin rumah sakit dapat dicabut jika:

- a. Habis masa berlakunya;
- b. Tidak lagi memenuhi persyaratan dan standar
- c. Terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan dan/atau
- d. Atas perintah pengadilan dalam rangka penegakan hukum.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Soekidjo Notoatmodjo. *Etika & Hukum Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2010. hlm 154.