

**ANALISIS PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA PERAWAT
SHIFT MALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH
(STUDI KASUS RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES, JEMBER)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah



Oleh:

FARISKA FATHUROHMAN
NIM. S20162058

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
2020**

**ANALISIS PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA PERAWAT
SHIFT MALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH
(STUDI KASUS RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES, JEMBER)**

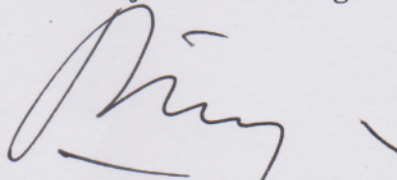
SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah

Oleh:

Fariska Fathurohman
NIM. S20162058

Disetujui Pembimbing:



Dr. H. Rafid Abbas, MA.
NIP. 19610514 199803 1 001

**ANALISIS PEMENUHAN HAK-HAK TENAGA KERJA PERAWAT
SHIFT MALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN MASLAHAH MURSALAH
(STUDI KASUS RUMAH SAKIT UMUM KALIWATES, JEMBER)**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah

Hari : **Rabu**
Tanggal : **08 Juli 2020**

Tim Penguji

Ketua

Dr. Muhammad Faisol, S.S., M.Ag
NIP. 19770609 200801 1 012

Sekretaris

Baidlowi, M.HI
NIP. 19840422 201903 1 003

Anggota:

1. Busriyanti, M.Ag
2. Dr. Rafid Abbas, MA

Menyetujui
Dekan Fakultas Syari'ah

Prof. Dr. Muhammad Noor Harisudin, M.Fil.I.
NIP. 19780925 200501 1 002



MOTTO

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ
اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: ...dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S. al-Ma'idah: 8)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil‘alamin, sujud syukurku kusembahkan kepadamu Ya Allah SWT. Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Tanpa mengurangi rasa syukurku karena telah menghadirkan orang-orang yang berarti disekeliling saya, yang selalu memberikan semangat dan doa. Sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan ini saya persembahkan karya ilmiah ini untuk:

1. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang yakni Bapak Sigit Budiono dan Ibu Muti'ah kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda bukti, hormat, pengabdianku serta rasa terimakasih yang amat mendalam. Terimakasih atas segala kasih sayang, cinta kasih yang tiada terhingga, selalu mendoakanku dan selalu menasehatiku menjadi lebih baik. Terimakasih atas pengorbanan dan perjuangan jerih payah kepada ananda untuk mengenyam ilmu pendidikan hingga titik ini. Serta terimakasih atas kesabaran, motivasi dan segala dukungan semangat kepada ananda dalam menyelesaikan skripsi ini. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu, sehingga dapat membahagiakan beliau. Dan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Keluarga besar Bani Yunus yang telah memberikan semangat, memberi arahan serta memotivasi saya dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Guru-guruku tercinta sejak Taman Kanak-kanak hingga saya menjadi mahasiswa terimakasih telah membimbing dan menyalurkan ilmunya yang sangat berharga kepada saya. Semoga ilmu yang telah diberikan menjadi ilmu yang barokah.
4. Dosen Pembimbing saya yaitu Bapak Rafid Abbas yang telah membimbing skripsi saya dengan baik. Terimakasih atas bantuannya, nasehat, dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan pada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
5. Teman-teman seperjuangan prodi Hukum Ekonomi Syariah Angkatan 2016 khususnya Via Cahyanti, Kuni Sholikati, Rizki Akbar Abdauli dan teman-teman kelas HES2 yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan motivasi.
6. Lailatul Hikmah, Siti Maulidiyah dan teman-teman posko 56 KKN Desa Sucopangepok yang telah memberikan dukungan dan semangat.
7. Teman-teman KKL Kelompok 2 PA/PN Situbondo dan teman-teman PPL Kelompok 21 yang telah memberikan dukungan dan semangat.
8. Maulidatul Faqlilla dan Rudiyanto yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Almamater tercinta, Institut Agama Islam Negeri Jember.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “*Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember)*”. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum S-1 Program Studi Hukum Ekonomi Syari’ah, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini sangat sulit terwujud sebagaimana yang diharapkan, tanpa bimbingan dan bantuan serta tersedianya fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh beberapa pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah menjadikan IAIN lebih baik dari sebelumnya;
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Noor Harisuddin, M.Fil.I. selaku Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Jember serta jajaran Wakil Dekan Fakultas Syari’ah IAIN Jember;
3. Bapak Dr. H. Rafid Abbas, MA. Dosen Pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberi

masuk dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan tepat pada waktunya;

4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Jember khususnya Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syari'ah yang sudah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal dalam hidup dan semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah;
5. Rumah Sakit Umum Kaliwates yang telah memberikan izin penelitian serta responden yang telah bersedia membantu dan mluangkan waktu dalam pengisian kuesioner;
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik materiil maupun non materiil dalam penyelesaian penulis skripsi.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dan semoga berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Jember, 18 Juni 2020

Penulis

Fariska Fathurohman

NIM. S20162058

ABSTRAK

Fariska Fathurohman, 2020: *Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember).*

Setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kehidupannya, tetapi ada beberapa pekerjaan yang menuntut jam kerja hingga tengah malam karena untuk memberikan layanan yang maksimal, salah satunya adalah menjadi perawat, baik pria maupun wanita. Seorang perawat yang bekerja pada shift malam memiliki resiko lebih tinggi, sehingga mereka mempunyai hak-hak yang harus didapatkan, tetapi masih ada pengusaha yang belum memenuhi sebagaimana telah diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor : Kep.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00, salah satunya Perusahaan swasta yakni Rumah Sakit Umum Kaliwates, di Kota Jember.

Fokus masalah yang diteliti, adalah: 1) Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak-hak terhadap tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?. 2) Bagaimana upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?. 3) Bagaimana pemenuhan hak-hak perawat shift malam dalam perspektif Masalah Mursalah?.

Tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak-hak terhadap tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2) Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 3) Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak perawat shift malam dalam perspektif Masalah Mursalah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi yang kemudian data tersebut dianalisis dalam bentuk deskriptif.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah 1) Pada pemenuhan hak-hak tenaga kerja perawat shift malam masih belum maksimal terpenuhi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2) Kendala dan upaya dalam pemenuhan hak-hak tenaga kerja perawat shift malam telah dilakukan oleh pihak rumah sakit dan perawat dengan menyediakan BPJS Perjalanan dan kesehatan. 3) Dalam pandangan masalah mursalah bahwasannya hak-hak perawat shift malam yang belum terpenuhi tersebut dapat menimbulkan kemudharatan, karena apabila hak tersebut terpenuhi akan mendatangkan kemanfaatan untuk umum bukan secara pribadi.

Kata Kunci: Pemenuhan Hak, Perawat, Masalah Mursalah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	15
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
B. Subyek Penelitian	43

C. Lokasi Penelitian	44
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Teknik Analisis Data	46
F. Keabsahan Data	48
G. Tahap-tahap Penelitian	48
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	50
A. Gambaran Obyek Penelitian	50
B. Penyajian dan Analisis Data	53
C. Pembahasan Temuan	69
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran-Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Surat Permohonan Izin Penelitian	
3. Pedoman Wawancara	
4. Jurnal Kegiatan Penelitian	
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian	
6. Jadwal Dinas Keperawatan	
7. Dokumentasi Kegiatan	
8. Biodata Penulis	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, pekerjaan adalah salah satu faktor penting yang ada di dalam kehidupan manusia sehingga membuat setiap manusia membutuhkan sebuah pekerjaan. Pekerjaan juga dapat di maknai sebagai sumber kehidupan atau penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik bagi diri sendiri maupun orang lain atau keluarganya. Pekerja di dalam dunia kerja ini tidak dibedakan dari jenis kelamin, ras, suku, agama, dan aliran politik. Peluang kerja tersebut disambut dengan baik oleh masyarakat demi terwujudnya penghidupan yang layak seperti yang tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Setiap individu memiliki keahlian masing-masing dalam dunia kerja, dengan ilmu yang dimiliki memberikan peluang kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Mengenai kewajiban bekerja telah banyak dituliskan dalam firman Allah SWT, salah satunya dalam Surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹

Ayat al-Qur'an di atas telah menyebutkan bahwa bekerja adalah suatu bentuk kewajiban bagi kaum mukmin dan bekerja juga merupakan bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, dapat menunjukkan usaha seseorang untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan dengan usaha sendiri maupun bekerja pada pengusaha atau majikan. Pekerjaan dengan usaha sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha, modal dan tanggung jawab sendiri. Bekerja pada pengusaha atau majikan maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada pengusaha atau majikan, yang memberi perintah dan mengutusny, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada pengusaha atau majikan yang memberikan pekerjaan tersebut.²

Memberikan sebuah kepastian hukum di bidang Ketenagakerjaan, pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan mengenai perkembangan kemajuan dunia usaha dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa

¹ Al-Qur'an, 9:105.

² Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2008), 1.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah sebagai wujud dari peran pemerintah atau pengusaha dalam melindungi setiap tenaga kerja yang ada di Indonesia. Terutama dalam hal ini yaitu salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang ilmu kesehatan salah satunya yaitu mengenai tenaga medis perawat di rumah sakit. Demi kenyamanan dan pelayanan terbaik untuk setiap pasien di rumah sakit, pekerja harus mengorbankan waktu malam harinya demi profesionalitas. Diantaranya adalah profesi sebagai perawat.

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.³ Perawat sebagai tenaga kerja juga memiliki Undang-Undang yang mengaturnya yaitu Undang-undang Nomor 38 tahun 2014 Tentang Keperawatan, di dalam Undang-Undang ini memuat hak dan kewajiban perawat yang tercantum didalam Pasal 36 dan Pasal 37. Perawat dalam bekerja di rumah sakit mempunyai jadwal bekerja mengenai tentang waktu bekerja yang terbagi menjadi tiga shift yaitu pagi, siang dan malam. Pekerjaan perawat laki-laki maupun perempuan yang mendapatkan shift malam jauh lebih mempunyai resiko dibandingkan dengan shift pagi maupun siang.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pekerja pada waktu malam hari. Tetapi yang diatur

³ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.

hanyalah mengenai perempuan saja. Berdasarkan Pasal 76 ayat (3) yang menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.” Demikian juga 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 sampai dengan pukul 05.00.” agar keselamatan dan keamanan para perawat yang mendapatkan shift malam hari dapat terjamin. Namun, sebagai profesi perawat bukan hanya didominasi oleh perempuan saja tetapi juga ada laki-laki. Keperawatan itu bersifat umum, maka untuk menjalankan tugas-tugas keperawatan, perawat laki-laki maupun perempuan mempunyai hak dan kewajiban yang sama pada saat melaksanakan kerja pada malam hari.

Sehubungan dengan banyaknya pekerja perawat dan Rumah Sakit di Kota Jember ini, maka untuk mempermudah pengumpulan data penulis mengambil lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Kaliwates yang terletak di Jalan Diah Pitaloka No.4A, Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Dimana jumlah pekerja perawatnya adalah 13 orang, terdiri dari 6 orang pekerja tetap, 7 orang pekerja kontrak.⁴ Rumah Sakit Umum Kaliwates merupakan rumah sakit swasta di bawah naungan PT. Rolas Nusantara Medika sebagai anak Perusahaan PTPN XII (Persero).

⁴ Data Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates, 21 April 2020.

Mengacu pada Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktiknya di Rumah Sakit Umum Kaliwates belum memenuhi ketentuan yang tercantum dalam Pasal 76. Bahwasannya perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates yang bekerja pada shift malam hanya mendapatkan mie instan, satu telur dan makanan ringan lainnya, selain itu tidak ada antar jemput angkutan umum dari perusahaan.⁵ Dimana sang pengusaha atau pihak rumah sakit disini belum memenuhi hak-hak yang sebenarnya akan didapatkan oleh pekerja perawat.

Dalam penelitian ini penulis membahas mengenai tentang hak perawat yang bekerja pada malam hari, dimana hak tersebut yaitu mendapatkan makanan yang bergizi dan hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: Kep. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk:

“(a) memberikan makanan dan minuman bergizi, (b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.”⁶

Makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400

⁵ Fitriatul Jamilah, Wawancara, Jember 27 April 2020.

⁶ Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor : Kep.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.⁷

Mengenai menjaga kesesuaian dan keamanan selama ditempat kerja berdasarkan Pasal 5 yaitu:

“Pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesesuaian pekerja/buruh perempuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dengan : **(a)** menyediakan petugas keamanan di tempat kerja, **(b)** menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki.”⁸

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang bekerja pada malam hari sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates. Judul yang penulis angkat dalam penelitian ini yaitu **“Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember)”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan hak-hak terhadap tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

⁷ Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: Kep. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

⁸ Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: Kep. 224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00.

2. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pemenuhan hak-hak perawat shift malam dalam pandangan Masalah Mursalah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian ini mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam fokus penelitian.

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan hak-hak terhadap tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak tenaga kerja perawat shift malam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Untuk mengetahui pemenuhan hak-hak perawat shift malam dalam pandangan Masalah Mursalah.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi kalangan hukum dalam mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang hukum tenaga kerja pada umumnya, dan khususnya mengenai pelaksanaan pemenuhan hak perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk kegiatan penelitian yang merupakan sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang tenaga kerja terutama mengenai pelaksanaan pemenuhan hak perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates dan kegunaan penelitian ini juga sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah.

b. Bagi Almamater IAIN Jember

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran, masukan dan sumber referensi bagi yang ingin meneliti terutama dalam hal tenaga kerja mengenai pelaksanaan pemenuhan hak perawat.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah ini berisi mengenai pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar

tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.⁹

Berdasarkan rumusan dan tujuan diatas, maka definisi yang dapat dipahami dari konsep judul peneliti yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hak

Hak adalah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb).¹⁰

2. Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.¹¹

3. Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap

⁹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Press, 2017), 45.

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, di akses tanggal, 19 Desember 2019

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 24.

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

4. Perawat

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan disebutkan bahwa perawat adalah “Seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”.

5. Rumah Sakit

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.¹²

6. Masalah Mursalah

Masalah Mursalah menurut Abdul Wahhab Khallaf yaitu sesuatu yang dianggap maslahat (bermanfaat) namun tidak ada ketegasan hukum untuk merealisasikannya dan tidak pula ada dalil tertentu baik yang mendukung maupun menolaknya.¹³

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi mengenai deskripsi alur pembahasan penelitian, agar bagi pembaca lebih mudah untuk memahaminya.

Sistematika pembahasan terbagi kedalam lima bab dengan penjelasan sebagai berikut:

¹² Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.

¹³ Satria Effendi dkk, *Ushul Fiqh* (Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2009), 149.

BAB I: Pendahuluan. Pada bab ini dijelaskan secara singkat mengenai tentang pokok-pokok permasalahan yang ada. Bab ini terdiri dari latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Pada bab ini mendeskripsikan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan untuk menganalisa masalah yang sedang diteliti, dalam hal tentang “**Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember).**”

BAB III: Metode Penelitian. Pada bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Hasil. Pada bagian bab ini menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data serta pembahasan temuan. Bagian ini merupakan pemaparan data yang diperoleh di lapangan.

BAB V: Penutup. Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian, dimana dengan tujuan demi memperbaiki dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis mencoba untuk mencari skripsi yang fokus pembahasan mengenai penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain:

1. Sella Hertantin Irawan (2011), Skripsi Universitas Jember, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Sultan Place Diskotik Jember”.¹⁴ Inti dari pembahasan skripsi ini adalah perlindungan hukum bagi buruh perempuan yang bekerja pada malam hari di sultan place diskotik jember apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian mengenai kendala-kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum tersebut, serta bagaimana solusi hukumnya.

Tentunya penelitian terdahulu memiliki kesamaan dan perbedaan, adapun kesamaannya yaitu sama-sama menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti sebelumnya fokusnya pada perlindungan hukum bagi perempuan pada malam hari saja, dan peneliti selanjutnya fokus terhadap pemenuhan hak-hak perawat dan masalah mursalah.

¹⁴ Sella Hertantin Irawan, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Sultan Place Diskotik Jember* (Skripsi, Jember: Universitas Jember, 2011).

2. Muhammad Fatkhurozi (2018), Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, “Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di RSUD Kota Yogyakarta”.¹⁵ Dalam pembahasan skripsi ini adalah apakah perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak RSUD Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian mengenai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita pada malam hari.

Memiliki perbedaan dan persamaan didalam penelitian ini, adapun kesamaanya yaitu sama-sama menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti terdahulu menggunakan teknik pengumpulan datanya yaitu wawancara dan dokumentasi saja, sedangkan peneliti selanjutnya ketambahan dengan kuisioner dan observasi, fokus permasalahannya pada peneliti terdahulu adalah bentuk perlindungan hukum dan perjanjian kerja, sedangkan peneliti selanjutnya fokus terhadap pemenuhan hak-hak perawat dan masalah mursalah.

3. Eka Oktarianti Astutik (2017), Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Pulang Kerja di Malam Hari di Java Sunrise Cafe Jl. Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹⁵ Muhammad Fatkhurozi, *Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di RSUD Kota Yogyakarta* (Skripsi, Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2018).

Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”.¹⁶ Penelitian ini memfokuskan kepada perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang pulang malam dan kendala-kendalanya.

Tentunya penelitian terdahulu memiliki kesamaan dan perbedaan, adapun kesamaannya yaitu sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dan jenis penelitian empiris, sama-sama menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penulis terdahulu penelitiannya ada dua perspektif yaitu salah satunya menggunakan Hukum Islam sedangkan peneliti selanjutnya hanya menggunakan satu perspektif saja, dan perbedaannya selanjutnya yaitu pada fokus permasalahannya dimana pada peneliti terdahulu memfokuskan kepada perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang pulang malam dan kendala-kendalanya, sedangkan peneliti selanjutnya fokus terhadap pemenuhan hak-hak perawat dan masalah mursalah.

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
Sella Hertantin Irawan (2011), Universitas Jember	Perlindungan Hukum Bagi Buruh Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari Di Sultan Place Diskotik Jember	- Sama-sama menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	- Penelitian sebelumnya fokus pada perlindungan hukum bagi perempuan pada malam hari saja, dan peneliti selanjutnya fokus terhadap pemenuhan hak-hak perawat dan

¹⁶ Eka Oktarianti Astutik, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Pulang Kerja di Malam Hari di Java Sunrise Cafe Jl. Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam* (Skripsi, Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2017).

			masalah mursalah
Muhammad Fatkhurozi (2018), Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di RSUD Kota Yogyakarta	- Sama-sama menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	- Fokus permasalahan pada peneliti terdahulu adalah bentuk perlindungan hukum dan perjanjian kerja, sedangkan peneliti selanjutnya fokus terhadap pemenuhan hak-hak perawat dan masalah mursalah
Eka Oktarianti Astutik (2017), Institut Agama Islam Negeri Jember	Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan Yang Pulang Kerja di Malam Hari di Java Sunrise Cafe Jl. Husni Thamrin Banyuwangi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam	- Sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dan jenis penelitian empiris, - Sama-sama menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	- Peneliti terdahulu fokus kepada perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang pulang malam dan kendala-kendalanya, sedangkan peneliti selanjutnya fokus terhadap pemenuhan hak-hak perawat dan masalah mursalah

B. Kajian Teori

Dalam membahas dan menjelaskan penelitian ini, dibutuhkan kerangka teoritik atau kajian hukum untuk kemudian menjadi petunjuk alur untuk membahas dan memecahkan sebuah masalah. Begitu pula dalam penelitian ini untuk melihat realitas hukum baik hukum dalam eksistensinya sebagai fakta.¹⁷

Untuk itu kerangka teoritik yang akan penyusun pakai adalah:

¹⁷ Sulistyowati Irianto dan Shidarta (ed.), “*Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*” (Jakarta: Yayasan Obor, 2009), hlm. 84.

1. Teori Tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Tenaga Kerja

Istilah hukum ketenagakerjaan sebelumnya telah dikenal dengan istilah perburuhan. Pengertian hukum perburuhan menurut Iman Soepomo adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian yaitu seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sedangkan menurut Molenaar, hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.¹⁸

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja, ditambah awalan “ke” dan akhiran “an”. Dengan demikian, ketenagakerjaan berarti hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja.¹⁹ Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain orang yang bekerja, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”²⁰

¹⁸ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan, Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 4.

¹⁹ Asyhadie & Kusuma, 1.

²⁰ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”²¹

Dari pengertian pekerja tersebut maka jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerjalah yang dapat disebut dengan pekerja/buruh.

b. Hak dan Kewajiban Pekerja

1) Hak-Hak Tenaga Kerja

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Selain itu, hak tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 merupakan hak konstitusional, yang berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi.²²

Hak-hak tenaga kerja juga telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:

- a) Pasal 5 : Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan

²¹ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 16.

b) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha

c) Pasal 12 ayat 3 : Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya

d) Pasal 76 :

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 ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

- e) Pasal 78 ayat 2 : Pengusaha yang mempekerjakan melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 78 ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur
- f) Pasal 79 ayat 1 : Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- g) Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- h) Pasal 85 ayat 1 : Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- i) Pasal 86 ayat 1 : Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2. Moral dan kesusilaan
 - 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- j) Pasal 88 : Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- k) Pasal 90 : Pengusaha dilarang membayar upah rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89
- l) Pasal 99 ayat 1 : Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja

m) Pasal 156 ayat 1 : Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

2) Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang serpatutnya diberikan. Selain itu menurut Notonagoro wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang memiliki kepentingan. Maka kesimpulan dari kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.²³

Kewajiban pekerja/buruh terdapat kewajiban hukum pekerja/buruh yang diatur oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan antara lain:

a) Pasal 102 ayat 2 : dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi berlangsungnya produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya

²³ K. Bertens, *Etika* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka 1992), 180.

serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya

- b) Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja
- c) Pasal 136 ayat 1 : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah dan mufakat
- d) Pasal 140 ayat 1 : Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

c. Pengertian Pengusaha

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang memperkerjakan buruh.”²⁴

²⁴ Husni, *Pengantar Hukum*, 35.

Sehubungan dengan hal tersebut, perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha.²⁵ Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang pengertian Pengusaha yakni:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian pemberi kerja dalam Pasal 1 ayat (4) yakni: "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain." Pengaturan istilah Pemberi Kerja ini muncul menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

²⁵ Husni, 36.

Sedangkan pengertian Perusahaan dalam Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

d. Hak dan Kewajiban Pengusaha

1) Hak-Hak Pengusaha

Secara singkat, pengusaha memiliki hak yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Pengusaha berhak atas hasil dari pekerjaan tenaga kerja
- b) Pengusaha berhak untuk memerintah atau mengatur tenaga kerja dengan tujuan mencapai target
- c) Pengusaha berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh atau karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

2) Kewajiban Pengusaha

Kewajiban utama dari pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Adapun kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja. Selain itu juga ada beberapa penjabaran mengenai kewajiban pengusaha, antara lain:²⁶

a) Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya dengan tepat waktu. Disini pemerintah terlibat dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah yang diterima ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah terlampau rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti

Pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.

Tujuannya adalah untuk menghilangkan kejenuhan pekerja

²⁶ Husni, 62.

dalam melakukan pekerjaan.²⁷ Dalam Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa:

Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :

- (1) Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- (2) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- (3) Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

²⁷ Husni, 63.

c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/ pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang tinggal di rumah majikan/pengusaha. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perundang-undangan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

d) Kewajiban memberikan surat keterangan

Kewajiban ini berdasarkan Pasal 1602 a KUHPPerdata yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.²⁸

e. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut dengan *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian.²⁹ Menurut Iman Soepomo bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan

²⁸ Husni, 64.

²⁹ Husni, 54.

kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.³⁰ Sedangkan menurut Suroso, perjanjian adalah timbulnya suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang kemudian dinamakan perikatan.³¹

Berdasarkan Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja yaitu “Suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu”.

Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Menurut pasal 1338 ayat (1) KUHPerduta bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Supaya sah dalam pembuatan perjanjian maka harus berpedoman pada Pasal 1320 KUHPerduta dimana menentukan empat syarat sah perjanjian yang harus ada yaitu:

- 1) Kesepakatan

Yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah adanya rasa ikhlas atau saling memberi dan menerima atau sukarela

³⁰ Asyhadie dan Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, 70.

³¹ R. Suroso, *Perjanjian Dibawah Tangan: Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 4.

diantara pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Kesepakatan tidak ada apabila kontrak dibuat atas dasar paksaan, penipuan, dan atau kekhilafan.

2) Kecakapan

Kecakapan disini berarti para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subyek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum dianggap cakap jika yang bersangkutan telah cukup umur. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan oleh hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan dibawah pengawasan, dan orang sakit jiwa. Meskipun belum umur 18 Tahun apabila seseorang telah atau pernah kawin maka dianggap sudah dewasa atau cakap untuk membuat perjanjian.

3) Hal tertentu

Maksud dari hal tertentu yaitu objek yang di kontrak haruslah jelas. Jadi tidak boleh samar-samar, hal ini penting karena untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif.

4) Sebab yang dibolehkan

Dalam kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan yang bersifat memaksa, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.

Ketentuan perjanjian yang sah juga diatur dalam Pasal 52 ayat

(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Sementara itu, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pekerja atau buruh dengan pengusaha, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja atau buruh) , mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah.³²

f. Hubungan Perawat Dalam Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan dijelaskan bahwa:

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat.³³

³² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Pekerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 44.

³³ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan

Dalam Pasal 1 ayat (2) menyebutkan mengenai definisi dari perawat, bahwa:

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Kedudukan tenaga medis yaitu perawat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non Aparatur Sipil Negara berimplikasikan pada akibat hukum dari hubungan hukum antara tenaga medis dan rumah sakit. Apabila kedudukan tenaga medis perawat dengan rumah sakit sebagai tenaga kerja yang memiliki status Aparatur Sipil Negara, maka segala kegiatan dan tindakan yang dilakukannya tunduk dalam Undang-Undang Rumah Sakit. Sedangkan untuk tenaga medis perawat yang statusnya Non Aparatur Sipil Negara, maka ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam hubungan ketenagakerjaan bahwasannya perawat dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja sehingga berlaku ketentuan mengenai hubungan kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwasannya:

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.³⁴

³⁴ Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sehingga dalam hubungan ketenagakerjaan menempatkan perawat sebagai pekerja rumah sakit, dalam artian terdapat hubungan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa:

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁵

Dalam pasal tersebut dapat dikorelasikan dalam hubungan rumah sakit dengan tenaga medis perawat Non Aparatur Sipil Negara bahwa rumah sakit sebagai pemberi kerja (pengusaha) dan tenaga medis perawat Non Aparatur Sipil Negara sebagai pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja.

Oleh karena itu perawat dapat disebut dengan pekerja yakni tenaga kerja yang bekerja berdasarkan hubungan kerja pada tingkat *skilled labour* atau tenaga kerja terdidik.

2. Teori Penegakan Hukum

Hukum adalah seperangkat peraturan yang kita pahami dalam satu kesatuan yang sistemik. Tidak mungkin untuk memahami hakikat hukum hanya dengan memperhatikan satu peraturan saja. Hubungan yang mempersatukan berbagai peraturan khusus dari suatu tata hukum perlu dimaknai agar hakikat hukum dapat dipahami. Hanya atas dasar pemahaman yang jelas tentang hubungan-hubungan yang membentuk tata hukum tersebut bahwa hakikat hukum dapat dipahami dengan sempurna.³⁶

³⁵ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan

³⁶ Hans Kelsen sebagaimana diterjemahkan oleh Soemardi, *Teori Umum Hukum dan Negara*, (Jakarta: Nusa Media Indonesia, 2007), 3.

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Hakikatnya, penegakan hukum itu adalah suatu proses dari perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.³⁷

Penegakan hukum secara konkret adalah berlakunya hukum positif dalam praktik sebagaimana seharusnya patut dipatuhi. Oleh karena itu, memberikan keadilan dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum in concreto dalam mempertahankan dan menjamin di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal.³⁸

Pelaksanaan dan penegakan hukum harus memperhatikan kemanfaatan dan kegunaannya bagi masyarakat. Karena hukum dibuat untuk kepentingan masyarakat, maka dari itu hukum harus memberikan manfaat bagi masyarakat, jangan sampai terjadi pelaksanaan dan penegakan hukum yang merugikan masyarakat. Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus mencapai keadilan, namun peraturan hukum tidak identik dengan keadilan. Peraturan hukum yang bersifat umum dan

³⁷ Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 1988), 32.

³⁸ Shant, 52.

mengikat setiap orang, penerapannya harus mempertimbangkan berbagai fakta dan keadaan yang terdapat dalam setiap kasus.³⁹

Salah satu bentuk dari adanya pelaksanaan penegakan hukum adalah adanya jaminan perlindungan terhadap hak-hak individu dan cara untuk mendapatkan hak-hak yang dijaminakan itu. Jaminan perlindungan hak-hak individu tersebut terikat dan diatur oleh peraturan perundang-undangan. Dalam struktur kenegaraan modern, tugas penegakan hukum itu dijalankan oleh komponen eksekutif dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif tersebut yang sering disebut dengan birokrasi penegakan hukum.⁴⁰ Jaminan perlindungan hak-hak individu disini, termasuk hak-hak individu berkaitan dengan hak untuk mendapatkan perlindungan dan keamanan, yang termasuk pula disini perlindungan hukum yang diberikan pengusaha dalam hal ini pemilik Rumah Sakit kepada pekerja diantaranya perawat.

3. Tinjauan Umum Tentang Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Dalam Masalah Mursalah

Islam mendorong untuk memperlakukan setiap Muslim secara adil. Begitu pula dalam memperlakukan buruh/pekerja, maka harus bersikap adil. Pada era saat ini, adanya keadilan dapat ditemukan pada buruh/pekerja dengan pemenuhan hak tenaga kerja. Sebagaimana yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

³⁹ Titik Triwulan Tutik, Pengantar Ilmu Hukum (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2006), 228-229.

⁴⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012), 191.

Ada beberapa hadits yang menunjukkan penghargaan Islam terhadap hak masyarakat atau pekerja. Sebagian besar hadits itu konteksnya adalah berbicara tentang budak. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya jika budak saja diperlakukan sangat indah oleh Islam, tentu pembantu dan buruh/pekerja yang bukan budak, posisinya lebih jauh terhormat.

a. Tinjauan Hak Pekerja dalam Islam

Pertama, Islam memposisikan pembantu sebagaimana saudaranya. Dari Abu Dzar *radhiallahu 'anhu*, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda:

إِخْوَانُكُمْ خَوْلُكُمْ. جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ

Artinya: “Saudara kalian adalah budak kalian. Allah jadikan mereka dibawah kekuasaan kalian.” (HR. Bukhari No. 29)⁴¹

Nabi Muhammad SAW menyebut bahwa pembantu sebagaimana saudara majikan agar derajat mereka setara dengan saudara.

Kedua, Islam memberi peringatan keras kepada para majikan yang menzalimi pembantunya atau pegawainya. Dalam hadist qudsi:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ
أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَلَا تَه أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ

⁴¹ Fathul Baari Syarah Shahih Al Bukhari Nomor 29, (Jakarta: Pusta Azzam, 2002), 151.

أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَسْكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya: Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin Marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu'anhu dari Nabi SAW bersabda, "Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya". (HR. Bukhari No. 2075)⁴²

Ketiga, Islam melarang bersikap buruk terhadap budak, menghina dan melecehkannya sebagai budak. Nabi Muhammad SAW bersabda:

وَلَا يَقُلْ أَحَدُكُمْ عَبْدِي وَأُمِّي وَلْيَقُلْ فَتَايَ وَفَتَاتِي

Artinya: "Janganlah salah seorang diantara kalian mengatakan: Hai hamba laki-lakiku, hai hamba perempuanku, akan tetapi katakanlah: hai pemudaku (laki-laki), hai pemudiku (perempuan)". (HR. Bukhari No. 2366)⁴³

Keempat, Islam memotivasi agar para majikan dan atasan bersikap tawadlu yang berwibawa dengan buruh dan pembantunya.

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Abdullah bin Numair telah menceritakan kepada kami ayahnya saya mendengar Abu Hurairah berkata:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا جَاءَ أَحَدُكُمْ خَادِمُهُ بِطَعَامِهِ فَلْيُجْلِسْهُ فَلْيَأْكُلْ مَعَهُ فَإِنْ أَبِي فَلْيُنَاوِلْهُ مِنْهُ

⁴² Hadits Riwayat Bukhari Nomor 2075, Digital pada tanggal 13 Juli 2020.

⁴³ Hadits Riwayat Bukhari Nomor 2366, Digital pada tanggal 13 Juli 2020.

Artinya: Rasulullah SAW bersabda: “Jika pembantu salah seorang dari kalian datang dengan membawa makanan, hendaknya dia meminta pembantunya untuk duduk dan makan bersama, jika pembantunya enggan hendaklah ia berikan (sedikit) makanan itu kepadanya.” (HR. Ibnu Majah No. 3280)⁴⁴

Demikianlah, betapa indahnya adab yang diajarkan dalam Islam.

b. Pengertian Masalah Mursalah

Kata Masalah merupakan bentuk masdar dari kata kerja *salaha* dan *saluha*, yang secara etimologi berarti: manfaat, faedah, patut.⁴⁵ Pengarang Kamus Lisan *Al-'Arah* menjelaskan dua arti, yaitu *al-maslahah* yang berarti *al-shalah* dan *al-mashlahah* yang berarti *al-shalah* dan *al-mashlahah* bentuk tunggal dari *al-mashalih*. Semuanya mengandung arti adanya manfaat baik secara asal maupun melalui suatu proses, seperti menghasilkan kenikmatan dan faedah, ataupun pencegahan dan penjagaan, seperti menjauhi kemudharatan dan penyakit.⁴⁶

Dapat disimpulkan bahwasannya *masalah mursalah* terdiri dari dua kata yaitu masalah dan mursalah. Kata masalah menurut bahasa yaitu manfaat. Sedangkan kata mursalah berarti lepas. Manfaat yang dimaksud oleh hukum syara' yaitu sifat menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan hartanya untuk mencapai ketertiban nyata antara pencipta dan makhluk-Nya.

⁴⁴ Hadits Riwayat Ibnu Majah Nomor 3280, Digital pada tanggal 13 Juli 2020.

⁴⁵ Asmawi, *Perbandingan Ushul Fiqh*, (Jakarta: Amzah, 2011), 128.

⁴⁶ M. Noor Harisudin, *Ilmu Ushul Fiqh I*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 112-113.

Secara istilah, masalah mursalah merupakan sesuatu yang dianggap masalah namun tidak ada ketegasan hukum yang mendukung maupun yang menolaknya, sehingga ia disebut masalah mursalah (masalah yang lepas dari dalil secara khusus).⁴⁷

c. Macam-Macam Masalah

Abdul Karim Zaidan menjelaskan macam-macam masalah yakni sebagai berikut:

1) al-Maslahah al-Mu'tabarah

al-Maslahah al-Mu'tabarah yaitu masalah yang secara tegas diakui syariat dan telah ditetapkan ketentuan hukum untuk merealisasikannya. Maksud dari masalah ini yaitu adanya dalil khusus yang menjadi dasar bentuk dan jenis kemaslahatan tersebut.⁴⁸

2) al-Maslahah al-Mulghah

al-Maslahah al-Mulghah yaitu sesuatu yang dianggap masalah oleh akal fikiran, tetapi dianggap palsu karena kenyataannya bertentangan dengan ketentuan syariat.⁴⁹

3) al-Maslahah al-Mursalah

al-Maslahah al-Mursalah inilah yang dimaksud dalam pembahasan ini. Masalah seperti ini terdapat dalam masalah-masalah muamalah yang tidak pula ada bandingannya dalam Al-

⁴⁷ Abdul Wahab Khallaf, *Kaidah-Kaidah Hukum Islam (Imu Ushulul Fiqh)* (Jakarta: CV. Rajawali, 1999), 126.

⁴⁸ Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 117.

⁴⁹ Shidiq., 119.

Qu'an dan As-Sunnah untuk dapat dilakukan analogi. Namun peraturan tersebut sejalan dengan tujuan syariat yaitu menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga keturunan, dan menjaga hartanya.⁵⁰

d. Landasan Masalah Mursalah

1) Al-Qur'an

Landasan syariah berupa al-Qur'an yang berkaitan dengan masalah akan diuraikan secara terperinci. Sebagaimana disebutkan dalam firman Allah surat al-Anbiya (21) ayat 107:⁵¹

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: “Dan kami tidak mengutus engkau (Muhammad) melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi seluruh alam”.

Redaksi ayat diatas sangat singkat, namun ayat tersebut mengandung makna yang sangat luas. Di antara empat hal pokok, yang terkandung dalam ayat ini adalah: Utusan Allah dalam hal ini Nabi Muhammad, yang mengutus beliau dalam hal ini Allah, yang diutus kepada mereka (al-alamina), serta risalah, yang kesemuanya mengisyaratkan sifat-sifatnya, yakni rahmat yang sifatnya sangat besar.⁵²

Juga disebut dalam firman Allah dalam potongan surat al-Baqarah (2) ayat 185:⁵³

⁵⁰ Satria, *Ushul Fiqh*, 149.

⁵¹ QS. al-Anbiya (21): 107.

⁵² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian al-Quran vol. 8*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 13.

⁵³ QS. al-Baqarah (2) : 185.

يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ

Artinya: “Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu”.

2) Dalil-Dalil Yang Menjadikan Hujjah Masalah Mursalah

Jumhur ulama berpendapat bahwa masalah mursalah yaitu hujjah syariat yang dijadikan dasar pembentukan hukum, dan bahwasannya kejadian yang tidak ada hukumnya dalam nash, ijma’ maupun qiyas atau istihsan itu disyariatkan pada hukum yang dikehendaki oleh masalah umum, dan tidaklah berhenti pembentukan hukum atas dasar masalah ini karena adanya saksi syari’ yang mengakuinya.⁵⁴

Dalil-dalil ulama yang menjadikan hujjah masalah mursalah yakni ada dua hal, diantaranya sebagai berikut:

Pertama yaitu bahwa masalah ummat manusia itu selalu baru dan tidak ada habisnya. Maka seandainya tidak disyariatkan hukum mengenai kemaslahatan manusia yang baru dan mengenai sesuatu yang dikehendaki oleh perkembangan mereka, serta pembentukan hukum itu hanya berkisar atas masalah yang diakui oleh syariat saja, maka berarti telah ditinggalkan beberapa kemaslahatan ummat manusia pada berbagai zaman dan tempat. Dan pembentukan hukum itu tidak memperhatikan roda perkembangan ummat manusia dan kemaslahatannya. Hal ini tidak

⁵⁴ Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fikih* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), 99.

sesuai, karena dalam pembentukan hukum tidak termaksudkan merealisasikan kemaslahatan ummat manusia.

Kedua, bahwasannya orang yang meneliti pembentukan hukum para sahabat, tabi'in dan para mujathid, maka jadi jelas, bahwa mereka telah mesyariatkan beberapa hukum untuk merealisasikan masalah secara umum, bukan karena adanya saksi yang mengakuinya.⁵⁵

e. Syarat-Syarat Masalah Mursalah

Abdul Wahhab Khallaf menjelaskan beberapa persyaratan dalam memfungsikan masalah mursalah, yaitu:

- 1) Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat yang hakiki yaitu benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya.
- 2) Sesuatu yang dianggap maslahat itu hendaknya berupa kepentingan umum, bukan kepentingan pribadi.
- 3) Sesuatu yang dianggap masalah itu tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada ketegasan dalam Al-Qur'an atau As-sunnah Rasulullah atau bertentangan dengan ijma'.⁵⁶

Sedangkan menurut para ulama Malikiyah dan Hanabilah mengatakan bahwa untuk bisa menjadikan masalah mursalah sebagai

⁵⁵ M Hasim Kamali, *Prinsip dan Teori – Teori Hukum Islam (Ushul Al-Fiqh)* (Yogyakarta: Gandung, 1991), 58.

⁵⁶ Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fikih*, 101.

dalil dalam menentukan hukum mensyaratkan tiga syarat, diantaranya yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemaslahatan itu sejalan dengan kehendak syara' dan termasuk dalam jenis kemaslahatan yang didukung nash secara umum.
- 2) Kemaslahatan itu bersifat rasional dan pasti, bukan sekedar perkiraan, sehingga hukum yang ditetapkan melalui masalah mursalahitu benar-benar menghasilkan manfaat dan menghindari atau menolak kemudaratatan.
- 3) Kemaslahatan itu menyangkut kepentingan orang banyak, bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompok kecil tertentu.

Sedangkan Al-Ghazali berpendapat syarat-syarat untuk menjadikan kemaslahatan sebagai hujjah dalam mengistinbatkan hukum yaitu ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Masalah itu sejalan dengan jenis tindakan-tindakan syara'.
- 2) Masalah itu tidak meninggalkan atau tidak bertentangan dengan syara'
- 3) Masalah itu termasuk ke dalam kategori masalah yang dzaruri, yang menyangkut kemaslahatan orang banyak dan universal.⁵⁷

⁵⁷ Sapiudin Shidiq, *Ushul Fiqh*, 123.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis atau empiris yaitu pada penelitian hukum yang sosiologis, hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain. Pada penelitian hukum sosiologis menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data lapangan.⁵⁸

Kegunaan penelitian hukum sosiologis adalah untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum (*law enforcement*).⁵⁹

2. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif yang artinya berlandaskan pada cara pandang yang berupa realitas sosial, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna.⁶⁰

⁵⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 133.

⁵⁹ Amiruddin, 134.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 9.

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data *deskriptif* berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁶¹

B. Subyek Penelitian

Dalam subyek penelitian disini ada dua macam yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.⁶²

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau petugasnya dari sumber pertamanya.⁶³ Data primer di sini dapat dikumpulkan dengan cara wawancara dengan tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.⁶⁴ Data sekunder di sini dapat diperoleh melalui jurnal hukum, dan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang tenaga kerja, keperawatan, buku literatur serta website yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

⁶¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (UI Press : 2006), 42.

⁶² Suryana, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2010), 38.

⁶³ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987), 93.

⁶⁴ Suryabrata, 94.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut dilakukan.⁶⁵ Wilayah penelitian pada umumnya memuat tentang lokasi (desa, organisasi, peristiwa, teks, dan sebagainya).⁶⁶

Penelitian ini dilakukan di salah satu rumah sakit yang terletak di Jalan Diah Pitaloka No.4A, Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember yaitu tepatnya di Rumah Sakit Umum Kaliwates. Lokasi ini dijadikan tempat penelitian karena adanya permasalahan mengenai hak perawat yang bekerja pada malam hari yang belum terpenuhi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁶⁷ Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti ini antara lain:

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi merupakan salah satu dasar fundamental dari semua metode pengumpulan

⁶⁵ Lexi J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 11.

⁶⁶ Tim Penyusun STAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: STAIN Jember Press, 2015), 46.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 224.

data dalam penelitian kualitatif, khususnya menyangkut dengan ilmu-ilmu sosial dan perilaku manusia.⁶⁸

Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi terus terang atau tersamar. Peneliti dalam melakukan pengumpulan data disini dengan menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwasannya peneliti sedang melakukan penelitian. Jadi pihak responden mengetahui sejak awal hingga akhir mengenai aktivitas peneliti.

2. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁶⁹

Dalam wawancara disini penulis akan mengajukan suatu pertanyaan secara bebas kepada responden melalui tanya jawab langsung dari pihak yang terkait dengan penelitian ini.

3. Kajian Kepustakaan

Dalam metode ini teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara mengambil kutipan langsung dari buku bacaan, literatur, atau buku pendukung yang ada di perpustakaan yang ada korelasinya dengan permasalahan yang diteliti.

⁶⁸ Hasyim Hasanah, *Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)*, (Semarang : Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Semarang : 2016), 26.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 231.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti dokumen-dokumen yang ada dengan permasalahan dalam penelitian. Dalam pengumpulan data tersebut dapat diperoleh dari narasumber yang tertuang dalam bentuk tertulis, seperti dokumen-dokumen perjanjian dan arsip-arsip lainnya.

E. Teknik Analisis Data

Pada analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah di lapangan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif artinya data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.⁷⁰ Dalam analisis ini menggunakan tiga teknik yaitu:

1. Reduksi Data

Melakukan reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.⁷¹

⁷⁰ Soekanto, *Pengantar Penelitian*, 32.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 247.

Untuk memperoleh informasi yang jelas maka dilakukan reduksi data, reduksi data dilakukan dengan menggunakan cara pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan catatan lapangan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang jelas dari data tersebut, sehingga peneliti dapat membuat kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya yaitu mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan menyusun uraian singkat atau teks bersifat naratif yang berdasarkan dengan reduksi data terhadap hasil wawancara. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.⁷²

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan pemaknaan terhadap data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian kualitatif, pengambilan kesimpulan dilakukan secara bertahap. Pertama, menyusun simpulan sementara

⁷² Sugiyono, 249.

(*tentatif*), tetapi dengan bertambahnya data maka diperlukan verifikasi data.

Kedua, menarik kesimpulan akhir setelah kegiatan pertama selesai.⁷³

F. Keabsahan Data

Keabsahan data bertujuan untuk pengujian data yang diperoleh apakah memang benar-benar valid atau tidak. Dalam pengujian di sini menggunakan uji kredibilitas yang artinya bahwa uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian kualitatif. Untuk menggunakan uji kredibilitas penulis menggunakan triangulasi.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dilakukan dengan cara mengecek atau membandingkan data yang diperoleh dengan melalui sumber.⁷⁴

G. Tahap-Tahap Penelitian

1. Tahap Persiapan
 - a. Menyusun rancangan penelitian
 - b. Memilih lapangan
 - c. Mengurus perijinan
 - d. Menjajagi dan menilai keadaan
 - e. Memilih dan memanfaatkan informan
 - f. Menyiapkan instrumen atau perlengkapan penelitian

⁷³ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 172-173.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 274.

- g. Persoalan dalam penelitian
2. Tahap Pelaksanaan Lapangan
 - a. Memahami dan memasuki lapangan
 - b. Pengumpulan data atau informasi yang terkait dengan fokus penelitian
 - c. Pencatatan data
 - d. Menganalisa data dengan menggunakan prosedur peneliti yang telah ditetapkan
 3. Tahap Akhir Penelitian Lapangan
 - a. Penarikan Kesimpulan
 - b. Menyusun Data yang telah ditetapkan
 - c. Kritik dan saran
 4. Tahap Penelitian Laporan, meliputi kegiatan:
 - a. Penyusunan hasil penelitian
 - b. Konsultasi hasil penelitian
 - c. Perbaikan hasil konsultasi
 - d. Pengurusan kelengkapan persyaratan ujian
 - e. Munaqosah skripsi

IAIN JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Lokasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Kaliwates yang berlokasi di Jalan Diah Pitaloka No.4A, Kaliwates Kidul, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Untuk memahami lebih lanjut mengenai obyek penelitian dan mendapatkan gambaran umum yang lengkap penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Kaliwates

Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember adalah rumah sakit swasta. Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember semula adalah balai kesehatan dan rumah bersalin yang didirikan oleh Perusahaan Perkebunan Milik Negara atau disebut dengan BUMN oleh PTPN XXVI (Persero) Jember pada tanggal 27 November 1967.

Melalui surat keputusan kepala dinas kesehatan daerah tingkat 1 Jawa Timur No. 188.4/3822/15.4/199 tanggal 09 April 1991 berubah status dengan menjadi Rumah Sakit Anak dan Bersalin Kaliwates.

Pada tanggal 02 Juni 1999 melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM 02.04.3.5.2547 tentang ijin tetap Kepada PTPN XII (Persero) untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Umum, sehingga dengan demikian yang awalnya Rumah Sakit Anak dan Bersalin Kaliwates berubah status menjadi Rumah Sakit Umum Kaliwates.

Melalui Akta Habib Adjie, S.H. M. Hum. Nomor 2 Tanggal 1 Februari 2012 bahwa pengelolaan Rumah Sakit Umum Kaliwates berada di bawah PT. Rolas Nusantara Medika sebagai anak Perusahaan PTPN XII (Persero).⁷⁵

2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Kaliwates

a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Umum Terkemuka di Wilayah Jember

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan bermutu dan terpercaya
- 2) Menyelenggarakan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
- 3) Menyediakan sarana prasarana yang lengkap dan terintegrasi
- 4) Memberikan nilai tambah kepada perusahaan, serta kesejahteraan kepada karyawan dan pemangku kepentingan.

3. Falsafah dan Nilai Dasar Rumah Sakit Umum Kaliwates

a. Falsafah

Melayani dengan sepenuh hati dan menjunjung tinggi martabat pasien atau keluarganya.

⁷⁵ <http://rsukaliwatesjember.com/>, diakses tanggal, 1 Juni 2020.

b. Nilai Dasar

Tata Nilai yang dipegang teguh oleh insan PT Rolas Nusantara Medika adalah: “PRIMA” yang memiliki arti: “Terbaik”-“Yang Utama”.⁷⁶

4. Unit Kerja

Unit-unit layanan yang berada di lingkungan Rumah Sakit Umum Kaliwates terdapat 3 macam, yaitu:

a. Pelayanan Medis

- 1) Instalasi Gawat Darurat
- 2) Unit OK dan Sterelisasi
- 3) Unit Intensive Care Unit
- 4) Unit Rawat Jalan
- 5) Unit Hemodialisa

b. Penunjang Medis

- 1) Instalasi Farmasi
- 2) Instalasi Gizi
- 3) Unit Laboratorium
- 4) Unit Radiologi
- 5) Unit Rehabilitasi Medik

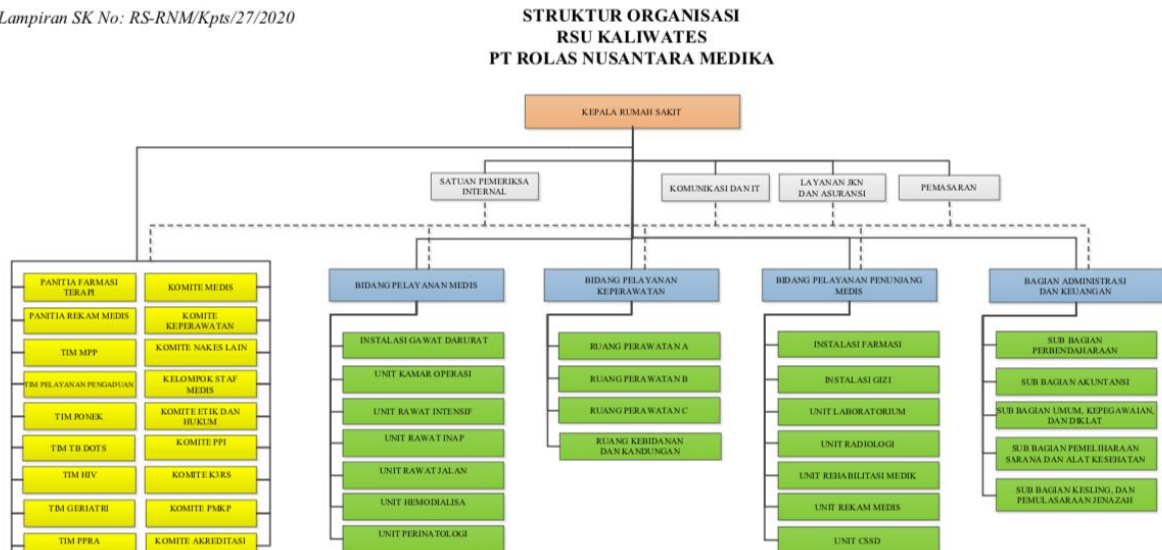
c. Pelayanan Keperawatan

- 1) Ruang Rawat Inap
- 2) Ruang Rawat Inap Kebidanan dan Kandungan

⁷⁶ <http://rsukaliwatesjember.com/>, diakses tanggal, 1 Juni 2020.

5. Struktur Organisasi

Lampiran SK No: RS-RNM/Kpts/27/2020



Jember, 1 Mei 2020
PT Rolas Nusantara Medika

Keterangan

----- Garis Koordinasi ■ DIREKTUR STRATA I
 ——— Garis Perintah ■ STRATA II
 ■ STRATA III

B. Penyajian Data dan Analisis

Mengenai penyajian data dan analisis memuat tentang uraian yang diperoleh dalam penelitian dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan pada bab sebelumnya. Dalam uraian ini memuat tentang deskripsi data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang tercantum pada fokus penelitian dalam bentuk pola, tema, kecenderungan, dan motif yang muncul dari data.

Berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan data-data yang diperoleh hasil penelitian yaitu:

1. Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Terhadap Tenaga Kerja Perawat Shift Malam di Rumah Sakit Umum Kaliwates

Suatu pekerja dan pengusaha yang berada di dalam satu perusahaan adalah dua sisi yang tidak dapat dipisahkan, di mana interaksi antara pekerja dan pengusaha yakni bagian yang sangat penting karena keduanya adalah sebagai pelaku utamanya ditingkat perusahaan. Diantara keduanya sebelum adanya sebuah keterikatan hubungan yang terjadi yakni adanya perjanjian kerja terlebih dahulu.

Berdasarkan pada undang-undang yang berlaku bahwasannya seorang pengusaha selaku pemberi kerja haruslah memenuhi hak-hak yang harus didapatkan oleh seorang pekerja selama ia bekerja, sebagaimana yang tertera di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hak-hak yang harus diperoleh seorang pekerja yakni:⁷⁷

- a. Perlindungan waktu kerja
- b. Waktu istirahat dan cuti
- c. Kesempatan untuk melaksanakan beribadah sesuai dengan agamanya
- d. Istirahat haid
- e. Cuti sebelum dan sesudah melahirkan bagi pekerja perempuan
- f. Kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal tersebut dilakukan dalam waktu bekerja
- g. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja
- h. Perlindungan upah.

⁷⁷ Pasal 77, Pasal 78, Pasal 79 Pasal 80, Pasal 81, Pasal 82, Pasal 83, Pasal 86, dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada perawat yang bekerja pada *shift* malam hari khususnya pada perempuan yakni haruslah membutuhkan energi yang mencukupi dibandingkan dengan perawat yang mendapatkan shift pagi hari maupun siang hari. Oleh karena itu telah diatur pada Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 bahwasannya perawat yang bekerja pada malam hari mendapatkan beberapa keringanan.

Keringanan yang dimaksud disini yaitu mengenai pemberian makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja yang bekerja di malam hari dan menyangkut perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual.

Selain itu pada Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-244/Men/2003 menyatakan bahwa makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Berdasarkan pada wawancara yang penulis lakukan, bahwasannya tidak ada satupun perawat yang terpenuhi haknya pada saat bekerja

dimalam hari yakni hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi.

Mengenai hak untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi tersebut juga dijelaskan oleh salah satu perawat Rumah Sakit Umum Kaliwates bahwasannya:

“Untuk bekerja pada shift malam hari itu saya hanya mendapatkan makanan seperti mie instan, telur, susu, roti dan sejenis makanan ringan itu mas, kalau untuk mencapai 1.400 kalori belum nyampek mas, terkadang juga dari pihak rumah sakit memberikan kita dengan uang untuk mengganti makanan yang diberikan”⁷⁸

Hal serupa juga di sampaikan oleh Diana bahwasannya:

“Saya kalau pas mendapatkan shift malam itu ya dapat makanan dan minuman cuma makanan dan minuman yang saya dapat itu tidak mencapai 1.400 kalori, dari pihak Rumah Sakitnya sendiri hanya memberi mie instan, telur, susu, dan makanan ringan saja. Semua perawat yang mendapatkan shift malam sama saja juga mendapatkan yang tadi disebutin itu.”⁷⁹

Sebagaimana telah dijelaskan tersebut bahwasannya ini bertentangan dengan Pasal 2 ayat (1) huruf a Kep. 224/Men/2003 yang mengatur tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dimana pasal ini menyatakan bahwa “ pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk memberikan makanan dan minuman yang bergizi “ yang mana makanan dan minuman yang bergizi yang dimaksud dalam pasal ini sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori sebagaimana yang tertera dalam Pasal 3

⁷⁸ Fitriatul Jamilah, Wawancara, Jember 27 April 2020.

⁷⁹ Diana Vera, Wawancara, Jember 27 April 2020.

ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep- 224/Men/2003.

Setelah penulis melakukan wawancara dengan bagian kepala ruang keperawatan Rumah Sakit Umum yaitu Ibu Lestari,

“Memang kita menyediakan makan malam untuk perawat-perawat yang mendapatkan kerja pada malam hari mas yaitu berupa mie instan, susu, telur atau makanan ringan lainnya, kadang juga kita ganti dengan uang. Selain itu perawat tetap juga mendapatkan uang tunjangan makan.”⁸⁰

Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup yang seperti sekarang ini bahwasannya sudah waktunya 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 memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁸¹

Ketentuan yang ada didalam Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur dengan keputusan menteri. Pasal 2 ayat (1) huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep-224/Men/2003 yang berbunyi “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.”

⁸⁰ Lestari, *Wawancara*, Jember 21 April 2020.

⁸¹ Husni, *Pengantar Hukum*, 117.

a. Menyediakan Petugas Keamanan Ditempat Kerja

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden mengenai perlindungan kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja. Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Lestari,

“Untuk keamanan ditempat kerja pada malam hari bahwasannya pihak rumah sakit juga menyediakan satpam untuk menjaga keamanan para pekerja, takutnya apabila ada kejadian yang tidak diinginkan seperti pencurian, perampokan, dan sebagainya. Selain itu satpam juga membantu para perawat apabila dibutuhkan seperti menjemput pasien dari ambulance yang diturunkan di teras rumah sakit, mengangkat oksigen.”⁸²

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwasannya pengusaha dalam hal ini pihak rumah sakit telah menyediakan petugas keamanan untuk menjaga keamanan pekerja selama ditempat kerja, petugas keamanan yang disediakan oleh pihak rumah sakit sendiri yaitu berjumlah 2 orang. Untuk jam kerja dari petugas keamanan sendiri terbagi atas 2 shift yaitu shift pagi dan shift malam.

Petugas keamanan juga membantu tenaga kesehatan untuk mengangkat tabung oksigen, mengantar pasien dari IGD ke ruang rawat inap dengan kursi roda, menjemput pasien yang diturunkan di teras rumah sakit dengan kursi roda jika ada pasien yang hendak dirawat di rumah sakit tersebut dengan kondisi yang tidak memungkinkan untuk bisa berjalan sendiri.

⁸² Lestari, *Wawancara*, Tanggal 21 April 2020.

Maka dengan demikian tidaklah mungkin hanya dengan 1 orang petugas keamanan saja dapat menjamin terjaganya keamanan para perawat selama bekerja pada malam hari.

b. Menyediakan Fasilitas Kamar Mandi/Wc Bagi Pekerja Dengan Penerangan Yang Memadai dan Terpisah Antara Pekerja/Buruh Perempuan Dan Laki – Laki.

Sudah sepatutnya perusahaan mengakomodir kebutuhan dasar karyawannya, termasuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja, salah satunya yaitu jumlah toilet. Jumlah toilet atau pemisah toilet antara perempuan dan laki-laki sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan menjaga kesusilaan pekerja.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari responden, mengenai fasilitas kamar mandi/wc yang disediakan oleh perusahaan yakni belumlah terpenuhi, walaupun kamar mandi/wc telah layak akan tetapi kamar mandi/wc yang digunakan ditempat kerja yaitu digunakan secara bersama-sama antara perawat perempuan dan laki-laki secara bergantian, oleh karena itu dalam hal kamar mandi/wc bagi pekerja belum memenuhi Pasal 76 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 WIB wajib menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

Oleh karena itu pihak Rumah Sakit juga belum memenuhi Pasal 2 ayat (1) huruf b jo Pasal 5 huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-224/Men/2003 bahwasannya sebagaimana telah diatur kamar mandi/wc bagi pekerja perempuan dan laki-laki haruslah terpisah dengan penerangan yang memadai.

c. Tersedia Angkutan Antar Jemput

Angkutan antar jemput sebagaimana yang telah diatur bahwasannya bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari pada pukul 23.00 – 07.00 WIB. Angkutan antar jemput ini dimaksudkan agar menjaga dan melindungi bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari supaya menjaga kesusilaan dan keamanan bagi pekerja.

Maka berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu perawat Rumah Sakit Umum Kaliwates bahwasannya:

“Tidak ada mas kalau untuk antar jemput bagi perawat yang bekerja pada malam hari, saya juga biasanya membawa kendaraan sendiri dari rumah kalau dapat shift malam.”⁸³

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwasannya perawat yang bekerja pada malam hari untuk berangkat dan pulang kerja menggunakan kendaraan pribadi, dengan kata lain tidak adanya angkutan bagi pekerja yang disediakan oleh pihak rumah sakit. Pekerja pada shift malam dimulai dari jam 21.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB.

⁸³ Wardatul Ghiyara, Wawancara, Jember 28 April 2020.

Keselamatan dan keamanan pekerja seharusnya sudah menjadi tanggung jawab penuh dari pihak pemberi kerja, termasuk mengenai keselamatan pekerja saat berangkat dan pulang kerja khususnya bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis peroleh dari responden dapat disimpulkan bahwasannya mengenai pelaksanaan pemenuhan terhadap hak perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Kaliwates, maka dalam pelaksanaan pemenuhan hak perawat yang bekerja pada malam hari masih belumlah dapat terpenuhi oleh pihak Rumah Sakit Umum Kaliwates.

2. Upaya yang Dilakukan Dalam Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam

Berbicara mengenai upaya bahwasannya setiap sesuatu yang terdapat sebuah kendala dihadapi pasti ada sebuah upaya yang dilakukan. Merujuk pada suatu permasalahan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari yang masih banyak belum terpenuhi, para-pihak yang melakukan perjanjian kerja seharusnya melakukan berbagai upaya agar terpenuhinya suatu hak-hak pekerja yang bekerja pada malam hari tersebut.

Dalam hal ini adapun upaya yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, antara lain:

1) Upaya yang dilakukan oleh pengusaha (Pihak Rumah sakit)

Dalam rangka menjamin kepastian hak-hak pekerja perawat shift malam terpenuhi, maka pihak rumah sakit dalam hal untuk memenuhi hak-hak perawat yang bekerja pada malam hari melakukan berbagai upaya diantaranya adalah memenuhi hak mendapatkan makanan dan minuman bergizi selama bekerja pada malam hari.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika SDM Rumah Sakit Umum Kaliwates bahwa:

“Kalau berdasarkan Undang-Undang yang mas pakai untuk penelitian memang pihak rumah sakit belum memenuhi mengenai makanan yang diatur didalam Undang-Undang tersebut, tetapi mas, pihak rumah sakit selain memberikan makanan juga memberikan tunjangan uang makan bagi perawat tetap, selain itu selama Covid-19 ini pihak rumah sakit juga memberikan vitamin untuk menjaga kesehatan tenaga kerja yang bekerja pada malam hari”⁸⁴

Dapat disimpulkan bahwasannya pihak rumah sakit tidak bisa menyediakan makanan dan minuman yang bergizi sesuai dengan yang di tetapkan di dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.224/Men/2003 yakni memenuhi sekurang-kurangnya 1.400 kalori atau setara dengan menu makanan gizi seimbang tetapi pihak rumah sakit mengupayakan memberikan tunjangan uang makan. Selain itu dalam Pasal 3 ayat (2) bahwasannya makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Mengenai kendaraan angkutan antar jemput bagi pekerja perawat shift malam juga disampaikan oleh Ibu Lestari bahwa:

⁸⁴ Ika, Wawancara, Jember 8 Juni 2020.

“Untuk angkutan antar jemput memang tidak disediakan oleh pihak rumah sakit, akan untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan selama pulang bekerja di jalan maka pihak rumah sakit memberikan jaminan kesejahteraan berupa BPJS Perjalanan dan BPJS Kesehatan bagi perawat.”⁸⁵

Dari penjelasan informan di atas, bahwasannya pihak rumah sakit juga mengupayakan keselamatan bagi pekerja terutama pada perawat shift malam dengan memberikan berupa BPJS Perjalan dan BPJS Kesehatan.

Selain itu mengenai hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja, pihak rumah sakit telah mengupayakan untuk menyediakan petugas keamanan untuk menjaga dan mengawasi rumah sakit dan para pekerjanya agar tetap merasa aman selama menjalankan tugasnya.

1) Upaya yang dilakukan oleh pekerja (perawat perempuan)

Selain upaya dari perusahaan atau pihak rumah sakit disisi lain juga ada upaya yang dilakukan oleh pihak pekerja agar selama bekerja tetap menjaga kesehatan badan terutama mengenai makanan dan minuman bergizi yang seharusnya didapatkan oleh perawat yang bekerja di malam hari dari rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Rumah Sakit Umum Kaliwates bahwa:

“Meskipun dari rumah sakit kita dapat makanan tetapi jam makan malam disini itu diberikan pada Pukul 22.00, kan kerja kita 10 jam dan dimulai pada Pukul 21.00 itupun hanya diberi 1 mie instan, telur, dan makanan ringan, jadi untuk sisanya 9 jam

⁸⁵ Lestari, Wawancara, Jember 21 April 2020.

saya membawa bekal dari rumah atau kalau tidak beli dari luar rumah sakit.”⁸⁶

Hal tersebut juga sama disampaikan oleh Diana yang merupakan perawat Rumah Sakit Umum Kaliwates juga, bahwa:

“Saya biasanya membawa makanan dari rumah juga atau tidak beli disekitar rumah sakit, karena makanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit masih belum cukup untuk saya selama bekerja sampai pagi.”⁸⁷

Dapat disimpulkan dari penjelasan informan di atas, bahwasannya upaya yang dilakukan oleh perawat yang bekerja pada malam hari tersebut untuk memenuhi asupan gizinya selama bekerja, para perawat yang mendapatkan shift kerja pada malam hari harus membawa makanan sendiri dari luar rumah sakit. Hal ini dilakukan agar kesehatan perawat saat bekerja tetap terjaga demi kelancaran pekerjaannya dimalam hari.

3. Pemenuhan Hak-Hak Perawat Shift Malam Dalam Perspektif Masalah Mursalah

Maslahah mursalah mempunyai arti (kesejahteraan umum), yakni yang dimutlakkan bersifat umum. Menurut istilah yaitu masalah di mana syar’i tidak mensyariatkan hukum untuk mewujudkan masalah itu, juga tidak terdapat dalil yang menunjukkan atas pengakuan atau pembatalannya.⁸⁸ Maksudnya adalah bahwa pembentukan hukum terhadap pemenuhan hak-hak perawat shift malam terlaksana guna merealisasi

⁸⁶ Fitriatul Jamilah, Wawancara, Jember 27 April 2020.

⁸⁷ Diana Vera, Wawancara, Jember 27 April 2020.

⁸⁸ Satria Efendy, *Ushul Fiqh*, 205.

kemaslahatan manusia. Artinya mendatangkan keuntungan bagi mereka dan menolak mudhorot serta menghilangkan kesulitan daripadanya.

Maslahah mursalah pada hakikatnya yaitu menetapkan hukum dalam hal-hal yang sama sekali tidak disebutkan dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah, dengan pertimbangan untuk kemaslahatan atau kepentingan hidup manusia yang bersendikan pada asas menarik manfaat dan menghindari kerusakan. Manfaat yang dimaksud oleh hukum syara' yaitu sifat menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan hartanya untuk mencapai ketertiban nyata antara pencipta dan makhluk-Nya. Kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya masalah mursalah dibagi atas tiga bagian yaitu:

- a. Al-Maslahah al-Daruriyah, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta.
- b. Al-Maslahah al-Hajiyah, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya al-maslahah daruriyah), namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.
- c. Al-Maslahah al-Tahsiniah, (kepentingan-kepentingan pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya.⁸⁹

⁸⁹ Nasrun Haroen, *Ushul Fiqh 1* (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1997), 115-116.

Dalam penelitian ini masalah mursalah dilihat dari sisi aturannya yakni pada Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masuk dalam bagian masalah mursalah yang ar-mursalah ad-dzaruriyah yakni untuk memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta. Sebagaimana dalam aturan tersebut mengatur bagi seorang perempuan yang bekerja di malam hari antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 bahwasannya:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi;
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
- c. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Selanjutnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: Kep. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 Berkewajiban Untuk:

- a. Makanan dan minuman harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja, makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang
- b. Menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja/buruh seperti menyediakan petugas keamanan dan menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki.

Berdasarkan pada aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwasannya aturan tersebut memang mendatangkan masalah bagi tenaga kerja. Dijelaskan bahwa:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi, dalam pemberian makanan dan minuman bergizi di sini yakni untuk menjaga akal serta menjaga jiwa guna menjauhi dari penyakit. Apabila dalam pemberian makanan dan minuman bergizi terpenuhi maka akan mendatangkan masalah atau manfaat kepada tenaga kerja yang bekerja pada malam hari.
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja, untuk menjaga kesusilaan dan keamanan seperti tersedianya petugas keamanan yakni bertujuan untuk menjaga jiwa pekerja selama ditempat kerja. Serta menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja perempuan dan laki-laki juga mendatangkan masalah bagi tenaga kerja yakni untuk menjaga agama serta menjaga keturunan di mana manfaat tersebut guna pencegahan dan penjagaan untuk menjauhi dari kemudharatan atau perlakuan yang tidak diinginkan
- c. Menyediakan angkutan antar jemput juga merupakan sesuatu yang mendatangkan manfaat yaitu untuk menjaga jiwa dan menjaga hartanya. Angkutan antar jemput di sini untuk menjauhi dari perbuatan seperti perampokan.

Seperti ditegaskan oleh Abdul Wahhab Khallaf syarat diperbolehkannya berpegang kepada masalah mursalah yakni:

- a. Sesuatu yang dianggap maslahat itu haruslah berupa maslahat yang hakiki yaitu benar-benar akan mendatangkan kemanfaatan atau menolak kemudharatan, bukan berupa dugaan belaka dengan hanya mempertimbangkan adanya kemanfaatan tanpa melihat kepada akibat negatif yang ditimbulkannya
- b. Maslahat itu bersifat umum, bukan untuk kepentingan pribadi
- c. Hukum yang ditetapkan berdasarkan maslahat itu tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh nash atau ijma'.

Dari penjelasan diatas bahwasannya:

- a. Dalam aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan memanglah mendatangkan sebuah kemanfaatan dan menolak kemudharatan. Karena apabila aturan tersebut dilaksanakan maka akan menjaga energi tubuh, kesusilaan dan keamanan bagi perawat shift malam selama ditempat kerja.
- b. Dijelaskan “maslahat itu bersifat umum, bukan untuk kepentingan pribadi” dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah mengedepankan kepentingan umum bagi semua perawat yang bekerja dimalam hari, karena apabila aturan tersebut terlaksana maka perawat yang bekerja juga akan maksimal dalam bekerjanya.
- c. Dijelaskan “Hukum yang ditetapkan berdasarkan maslahat itu tidak bertentangan dengan hukum atau prinsip yang telah ditetapkan oleh

nash atau ijma', dalam penelitian ini bahwasannya mengenai aturan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai perempuan yang bekerja pada malam hari tidaklah bertentangan dengan dalil naqli maupun dalil aqli.⁹⁰

Jadi dalam masalah mursalah dari sisi aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan tujuan syariat diantaranya, dapat memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sebagaimana yang mendatangkan manfaat bagi kepentingan bersama untuk menjaga keselamatan dan keamanan perawat yang bekerja di malam hari.

C. Pembahasan Temuan

Hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan suatu hubungan timbal-balik, maka ketika salah satu pihak mengerjakan kewajiban mereka maka hak pihak lainnya akan terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu jika kewajiban-kewajiban itu dilaksanakan maka hak masing-masing akan terpenuhi. Mengenai tenaga kerja yang bekerja pada malam hari atau shift malam memanglah sangat membutuhkan energi yang lebih dan perhatian khusus dibandingkan dengan pekerja shift pagi atau siang.

Mengenai hak pekerja yang bekerja di malam hari terutama perempuan telah diatur khusus di dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasannya pekerja perempuan yang bekerja

⁹⁰ Nasrun , 101.

dimalam hari mulai dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 akan mendapatkan:

- a. Hak mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi,
- b. Hak untuk menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja,
- c. Hak mendapatkan angkutan antar jemput.

Pada pelaksanaannya di Rumah Sakit Umum Kaliwates bahwasannya berdasarkan wawancara dari responden, perawat shift malam mulai bekerja pada pukul 21.00 sampai dengan 07.00 WIB. Pada Pukul 22.00 WIB perawat diberi waktu jam makan di mana perawat mendapatkan makanan mie instan, susu, telur, atau makanan ringan lainnya, mengenai adanya Covid-19 ini perawat juga mendapatkan vitamin untuk menjaga imun tubuhnya. Pada hak untuk mendapatkan makanan dan minuman bergizi belumlah sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) huruf a bahwa makanan dan minuman harus sekurang-kurangnya memenuhi 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

Mengenai angkutan antar jemput yang telah diatur dalam Pasal 2 ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.224/MEN/2003 perawat berangkat bekerja dan pulang bekerja menggunakan kendaraan pribadinya, memang pihak rumah sakit tidak menyediakan bagi perawat yang bekerja dimalam hari. Dimana tujuan dari angkutan antar jemput bagi perawat shift malam yakni untuk menjaga keamanan selama diperjalanan.

Dalam menjaga keamanan dan kesusilaan berdasarkan Pasal 5 huruf b bahwasannya pengusaha wajib menyediakan kamar mandi/wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja/buruh perempuan dan laki-laki. Dalam praktiknya kamar mandi/wc serta ruang ganti/loker yang terdapat di Rumah Sakit Umum Kaliwates digunakan secara bersama-sama atau secara bergantian. Maka karena itu mengenai keadaan tersebut dapatlah menimbulkan sesuatu yang tidak diinginkan semisal pelecehan kesusilaan terhadap antar pekerja.

Oleh karena itu pada pelaksanaan pemenuhan hak-hak perawat shift malam di Rumah Sakit Umum Kaliwates belumlah memenuhi sesuai dengan aturan yang ada yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 76 ayat (3) dan (4), yang selanjutnya pada ketentuan ayat (3) dan (4) diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: Kep.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 pada Pasal 2 ayat (1) dan (2) jo Pasal (3) dan (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor: Kep.224/MEN/2003.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pada pelaksanaan pemenuhan hak perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Kaliwates memang masih belum terpenuhi. Berdasarkan dengan penelitian yang penulis lakukan bahwasannya pemenuhan hak perawat untuk mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi dapat dikatakan belum terpenuhi, yang mana makanan dan minuman yang di berikan untuk perawat yang bekerja pada malam hari belum mencukupi 1.400 kalori. Pemenuhan hak untuk mendapatkan perlindungan keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja, fasilitas penunjang untuk para pekerja dan petugas keamanan yang di sediakan di Rumah Sakit Umum Kaliwates belum sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti kamar mandi/wc dan ruang ganti yang tidak terpisah antara laki-laki dan perempuan, tidak adanya angkutan antar jemput sehingga resiko terjadinya kesusilaan dan keamanan perawat selama bekerja pada malam hari masih belum terjamin.
2. Upaya yang dilakukan oleh pihak rumah sakit mengenai angkutan antar jemput yakni pihak rumah sakit memberikan BPJS Perjalanan dan BPJS Kesehatan serta untuk makanan dan minuman pihak rumah sakit memberikan vitamin untuk perawat yang bekerja pada malam hari. Untuk upaya yang dilakukan oleh perawat shift malam yang bekerja di Rumah

Sakit Umum Kaliwates dalam pelaksanaan pemenuhan hak perawat di Rumah Sakit Umum Kaliwates adalah membawa makanan sendiri dari luar agar asupan gizinya tetap terpenuhi.

Dalam pemenuhan hak-hak perawat shift malam dalam pandangan masalah mursalah yakni pada aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam seperti memberikan makanan dan minuman bergizi, menyediakan angkutan antar jemput, menjaga keamanan dan kesusilaan selama ditempat kerja yakni sesuatu itu tidak bertentangan dengan dalil-dalil Al-Qur'an maupun As-Sunnah ataupun Ijma'. Karena dalam aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta sebagaimana yang mendatangkan manfaat/masalah bagi kepentingan bersama, untuk menjaga keselamatan dan keamanan perawat yang bekerja dimalam hari selama ditempat kerja.

B. Saran-Saran

Dalam skripsi ini akan menyampaikan saran yang mungkin perlu diulas kembali mengenai pemenuhan hak-hak perawat shift malam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah:

1. Untuk Lembaga Instansi: Pemenuhan hak perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit Umum Kaliwates dapat terpenuhi apabila pengusaha menerapkan peraturan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku dan lebih mementingkan lagi kepentingan kedua belah pihak tanpa hanya memikirkan keuntungan bagi

pemberi kerja saja. Kepada pihak rumah sakit agar dapat meningkatkan fasilitas rumah sakit di dalam rumah sakit tersebut, karena dengan memadainya fasilitas rumah sakit serta bertambahnya jumlah pekerja dapat meningkatkan kualitas rumah sakit sehingga mampu bersaing dengan rumah sakit-rumah sakit swasta lainnya agar dapat meningkatkan pemasukan rumah sakit dan hak-hak perawat dapat terpenuhi.

2. Untuk Pekerja: Pekerja diharapkan untuk meningkatkan pengetahuannya di bidang hukum yakni dengan mengikuti seminar-seminar hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi pekerja yang tidak tahu tentang hak-hak yang seharusnya di peroleh selama bekerja. Diharapkan kepada pekerja supaya mengadukan kepada dinas Tenaga Kerja apabila ada hak- haknya yang tidak terpenuhi.



DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2012. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arifin, Zainal. 2002. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asikin, Zainal dkk. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Asmawi. 2011. *Perbandingan Ushul Fiqh*. Jakarta: Amzah.
- Asyhadie , Zaeni. dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan, Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Pekerja* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Bertens, K. *Etika*. 1992. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Effendi, Satria dkk. 2009. *Ushul Fiqh*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Harisudin , M. Noor. 2014. *Ilmu Ushul Fiqh I*. Jember: STAIN Jember Press.
- Haroen, Nasrun. 1997. *Ushul Fiqh I*. Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu.
- Hasanah, Hasyim. 2016. *Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)*. Semarang : Fakultas Dakwah & Komunikasi UIN Semarang.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Irianto, Sulistyowati dan Shidarta. 2009. *Metode Penelitian Hukum: Konstelasi dan Refleksi*. Jakarta: Yayasan Obor.
- Kamali, M Hasim. 1991. *Prinsip dan Teori – Teori Hukum Islam (Ushul Al-Fiqh)*. Yogyakarta: Gandung.
- Kelsen, Hans. sebagaimana diterjemahkan oleh Soemardi. 2007. *Teori Umum Hukum dan Negara*. Jakarta: Nusa Media Indonesia
- Khallaf, Abdul Wahab. 1999. *Kaidah-Kaidah Hukum Islam (Imu Ushulul Fiqh)*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Khallaf, Abdul Wahab. 2012. *Ilmu Ushul Fikih*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Moleong, Lexi J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahardjo, Satjipto. 2012. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Shant, Dellyana. 1988. *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta: Liberty.
- Shidiq, Sapiudin. 2014. *Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan keserasian al-Quran vol. 8*. Jakarta: Lentera Hati.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suroso, R. 2010. *Perjanjian Dibawah Tangan: Pedoman Praktis Pembuatan dan Aplikasi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Suryabrata, Sumadi. 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Suryana. 2010. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tim Penyusun STAIN Jember. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Press.
- Tutik, Titik Triwulan. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

IAIN JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : **Fariska Fathurohman**
2. NIM : S20162058
3. Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Islam/ Hukum Ekonomi Syari'ah
4. Fakultas : Syari'ah
5. Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember)” adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada kutipan-kutipan yang dirujuk.

Jember, 18 Juli 2020

Saya yang menyatakan,



FARISKA FATHUROHMAN

NIM. S20162058

PEDOMAN WAWANCARA

1. Ada berapa jumlah perawat di RSUD Kaliwates?
2. Untuk perawat shift malam mulai bekerja dari jam berapa hingga jam berapa?
3. Perawat shift malam apakah mendapatkan makanan dan minuman bergizi saat bekerja?
4. Apakah pihak RSUD menyediakan keamanan saat perawat shift malam bekerja?
5. Apakah ada angkutan antar jemput bagi shift malam?
6. Bagaimana dengan fasilitas kamar mandi/wc?
7. Apakah digunakan secara terpisah antara laki-laki dan perempuan?
8. Apa kendala dari pihak RSUD dalam pemenuhan hak tenaga kerja perawat shift malam?
9. Bagaimana dengan upaya yang dilakukan?

IAIN JEMBER

Nomor : B. 690 /In.20/4.a/PP.00.9/04/2020
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

14 April 2020

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit Umum Kaliwates
Di – Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa merahmati kita semua sehingga kita dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan lancar Amiin.

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :


Nama : Fariska Fathurohman
Nim : S20162058
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Islam/ Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Analisis Pemenuhan Hak-Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Kaliwates, Jember)**
E-mail : faris.rohman1997@gmail.com

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb

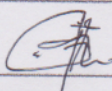
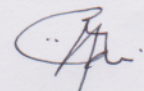
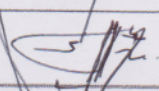
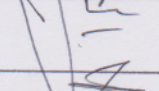
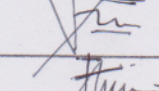
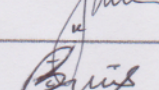
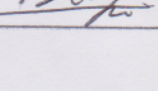
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Muhammad Faisol

JURNAL PENELITIAN

No	Tanggal	Kegiatan	Paraf
1	15 April 2020	Menyerahkan Surat Izin Penelitian	
2	18 April 2020	ACC Surat Izin Penelitian Sekaligus Observasi di Rumah Sakit Umum Kaliwates	
3	21 April 2020	Wawancara dengan Ibu Lestari	
4	27 April 2020	Wawancara dengan Ibu Fitriatul Jamilah	
5	27 April 2020	Wawancara dengan Ibu Diana Vera	
6	28 April 2020	Wawancara dengan Ibu Wardatul Jhiyara	
7	8 Juni 2020	Wawancara dengan Ibu Ika Bratajaya	

Jember, 22 Juni 2020
PT Rolas Nusantara Medika
RSU Kaliwates,



dr. Zuzita Ahmadah Kusuma Dewi, M.Kes
Kepala

SURAT KETERANGAN

No. : RSUK/Ket/028/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : dr. Zunita Ahmadah Kusuma Dewi, M.Kes
NIK : 20683
Jabatan : Kepala RSU Kaliwates
PT Rolas Nusantara Medika
Alamat : Jalan Diah Pitaloka No. 1 Jember

Menerangkan bahwa :

N a m a : Fariska Fathurohman
NIM : S20162058
Institusi Pendidikan : Institut Agama Islam Negeri Jember – Fakultas Syariah

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan penelitian di RSU Kaliwates dengan judul skripsi “Analisa Pemenuhan Hak – Hak Tenaga Kerja Perawat Shift Malam Perspektif Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Masalah Mursalah (Studi Kasus) Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember” pada bulan April tahun 2019.

Demikian, surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagai persyaratan pelaksanaan ujian skripsi.

Jember, 22 Juni 2020
PT Rolas Nusantara Medika
RSU Kaliwates,



dr. Zunita Ahmadah Kusuma Dewi, M.Kes
Kepala



Ruang : IRNA 3 SAPPHIRE

PT ROLAS NUSANTARA MEDIKA RSU KALIWATES JEMBER

JADWAL DINAS KEPERAWATAN



Bulan : JUNI 2020

NO	NAMA	KUALIFIKASI			TANGGAL																																
		PENPEL	MK	JBT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	Untung Wredhi Lestari, S. Kep Ns	S1	5	KR	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	C31R1
2	Fatkhur Roji, Amd.Kep	D3	5	KT	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	C11R2
3	Diana Vera, Amd.Kep	D3	5	PP	P	S	S	M	M	R	I	R	S	S	P	P	R	S	S	M	M	R	L	R	S	S	P	R	S	M	M	P	L	R	C32R2		
4	Fitriatul Jamilah, Amd.Kep	D3	0	PP	S	R	P	P	S	M	M	R	L	R	S	S	S	P	P	R	S	M	M	R	I	R	S	S	R	S	S	S	R	M	C14R3		
5	Candra K. Amd Kep	D3	3	PP	M	M	R	L	R	S	S	P	P	R	S	S	M	M	R	L	R	S	S	R	P	M	M	R	L	R	S	S	S	P	C5R4		
6	Destia Dwi P Amd. Kep	D3	0	PP	M	R	L	R	S	S	P	P	R	S	P	M	M	P	L	S	P	P	R	M	M	R	L	R	S	P	P	P	S	R	R5		
7	Naharul Khairunila F. Amd Kep	D3		PP	S	M	M	R	L	R	S	S	S	P	R	P	P	M	M	R	L	R	S	S	P	P	R	S	M	M	R	I	R	S	C9R5		
8	Dyah Putri Wulandari. Amd Kep	D3		PP	P	R	R	R	P	P	P	S	M	M	R	L	R	S	S	P	M	M	R	L	P	S	S	P	P	R	P	M	M	R	C10R1		
9	Rachmat Piranto R. Amd.Kep	D3		PP	P	P	M	M	R	L	P	S	S	P	R	R	S	S	M	M	R	L	R	S	S	S	R	P	P	S	M	M	R	L	C5R3		
10	Hairul Anwar Anas, Amd.Kep	D3		PP	I	S	S	S	P	R	M	M	R	L	M	M	R	I	R	R	S	S	P	P	S	R	P	M	M	R	L	P	P	S	C8R4		
11	Shinta Khandi, S.Kep.Ns	S1		PP	P	R	S	S	S	P	P	M	M	R	L	R	S	P	P	P	R	S	P	P	M	M	R	L	R	S	P	P	S	S	C8R5		
12	Mega Viktoria. S.Kep.Ns	S1		PP	S	S	R	P	M	M	P	L	R	S	S	S	P	P	R	S	S	P	M	M	P	L	S	S	S	P	R	P	M	M	C12R3		
13	Wardatul Ghivara, Amd.Kep	D3		PP	I	P	P	S	R	S	S	R	P	M	M	R	L	P	S	S	P	R	S	S	P	P	M	M	R	L	S	S	P	P	R5		

Kete Dinas Pagi

- P : Dinas Siang
- S : Dinas Malam
- M : Libur
- R : Sakit
- S1 : Izin tidak masuk
- P1 : Cuti hamil
- H2 : Cuti
- C : Jaga standby 24 jam
- J :
- MF Masa Kerja

Kualifikasi

- KR Kepala Ruang 1 : BCLS 4 : NICU 7 : Assistens Anestesi
- KT Ketua Tim 2 : PPGD 5 : ACLS 8 : Assistens Bedah
- PP Perawat Pelaksana: 3 : ICU 6 : Manajemen Bangsal 9 : Instrumentasi Bedah

PK Pekarya

- Pendidikan**
- 1 : SMA
 - 2 : SPK / Bidan
 - 3 : D3 Kebidanan
 - 4 : D3 Keperawatan
 - 5 : S1 Keperawatan

Mengetahui,
Kepala Rumah Sakit

dr. Zunita Ahmadah K D.M.kes

Kabid Keperawatan

Ns. Sigit Suprivanto, S. Kep

Jember, 28 Juni 2020
Kepala Rawat Inap C

Ns.U.W Lestari, S. Kep

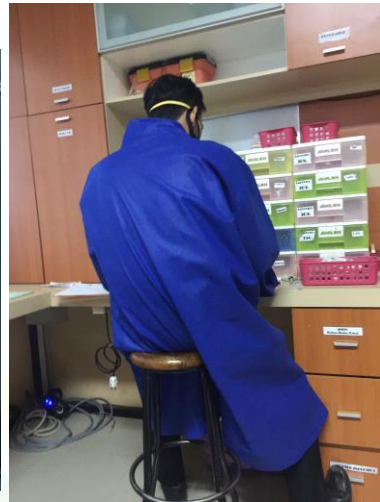
FOTO KEGIATAN



Wawancara dengan Ibu Lestari sebagai Kepala Ruang Perawat



Kamar mandi/Wc dan Ruang ganti yang tidak terpisah antara Laki-laki dan Perempuan



Kegiatan Perawat



Kadaan RSU Kaliwates

BIODATA PENULIS



Data Diri:

Nama : Fariska Fathurohman
TTL : Banyuwangi, 19 September 1997
NIM : S20162058
Fakultas : Syari'ah
Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Islam/ Hukum Ekonomi Syari'ah
Alamat : Dsn. Sepanjang Wetan RT/RW 002/007
Desa Sepanjang, Kec. Glenmore – Kab. Banyuwangi
No. Tlp. : 085 648 145 039
Email : fariskafathurohman20@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. TK Kartini
2. SD Negeri 1 Karangharjo
3. SMP Negeri 1 Glenmore
4. SMA Negeri 1 Glenmore
5. IAIN Jember