Unes Law Review

e-ISSN: 2622-7045 | p-ISSN: 2654-3605
Volume 8, Issue 1, September 2025
Available online at: https://review-unes.com

Analisis Yuridis Pekerja Perempuan Sebagai Tenaga Perawat Yang Bekerja *Shift* Malam di Rumah Sakit

Tri Nurmansyah
Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: tri.nurmansyah@gmail.com

Artikel Histori
Direvisi: 03-8-2025
Diterima: 12-09-2025
Diterbitkan: 24-09-2025

Abstrak: Data global dari WHO tenaga kesehatan dan sosial 67% didominasi oleh perempuan dari pada laki-laki. Tenaga medis dan tenaga kesehatan salah satunya mencakup perawat, perawat lebih dari 50% di Indonesia didominasi oleh perempuan. Seorang perawat yang bekerja di rumah sakit seringkali mendapatkan shift untuk bekerja dimalam hari. Mengenai pekerja perempuan dalam ketentuan hukum diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peraturan perundang-undang yang berlaku bagi pekerja perempuan yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah doktiral atau yuridis normatif. Hasil dari penelitian, pekerja perempuan secara internasional diatur dalam Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 dan Nomor 100 Tahun 1951. Secara nasional mempekerjakan pekerja perempuan diatur dalam UU Ketanagakerjaan yang mengalami perubahan dalam UU Cipta Kerja. Hasil penelitian, sektor kesehatan tidak masuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih, padahal ada kalanya untuk perawat bisa jadi bekerja melebihi jam kerja. Dalam hal muatan Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan terkait dengan penyediaan angkutan antar jemput, dimana dalam pasal tersebut pengusaha wajib menyediakan angkutan apabila pekerja/atau buruh perempuan yang berangkat bekerja dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00, sedangkan untuk shift malam rata-sata setiap rumah sakit mulai dari 21.00 sampai dengan 07.00, maka apakah pasal tersebut berlaku untuk pekerja perawat perempuan di rumah sakit atau hal ini bergantung kepada pihak pengusaha atau rumah sakit.

Kata Kunci: Pekerja Perempuan; Tenaga Perawat; Rumah Sakit

Abstract: *Global data from the WHO shows that 67% of health and social workers are dominated by women rather than men. Medical personnel and health workers, one of which includes nurses, nurses more than 50% in Indonesia are dominated by women. A nurse who works in a hospital often gets a shift to work at night. Regarding female workers, the legal provisions are regulated in the Labor Law. The purpose of this study is to analyze the laws and regulations that apply to female workers who work as nurses in hospitals. The research method used in this study is doctrinal or normative juridical. As a result of the research, women workers are internationally regulated in ILO Conventions No. 111 of 1958 and No. 100 of 1951. Nationally, hiring female workers is regulated in the Employment Law which has undergone changes in the Job Creation Law. The result of the study show that the health sector is not included in certain business sectors or jobs that apply more working hours, even though there are times when nurses may work more than working hours. In terms of the content of Article 76 paragraph (4) of the Manpower Law related to the provision of inter-bridge transportasi, where in the article employers are obliged to provide transportation if female workers/ workers who go to work and return from work between 23.00 to 05.00, as for the average night shift in each hospital from 21.00 to 07.00, whether this article applies to female nurse workers in hospitals or this depends on the hospital.*

Keywords: *Female Workers; Nurses; Hospital*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

DOI: https://doi.org/10.31933/unesrev.v8i1.2474

PENDAHULUAN

Sejarah mengantarkan bangsa-bangsa di dunia ini untuk peduli dengan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) setiap orang dan berdampak terhadap kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan untuk mengakses segala hal. Kondisi dimana laki-laki dan perempuan memiliki akses hak yang sama atau peluang yang sama dalam semua hal dikenal dengan kesetaraan gender.[1] Setiap orang perempuan saat ini dapat berperan aktif dalam segala bidang kehidupan, khususnya dalam dunia kerja. Menjadi hal yang wajar saat ini melihat perempuan aktif dalam beberapa bidang, ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor selain faktor HAM, kesetaraan gender, perempuan bekerja juga dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Indonesia terkait dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan dalam 20 tahun terakhir berada pada kisaran 50%, tentunya ini jauh dari TPAK laki-laki yang sebesar 80%, meskipun demikian hal ini menunjukkan perempuan juga ingin memperoleh pendapatan.[2] Perempuan pekerja pada tahun 2022 mencapai 54,74 juta pekerja di Indonesia atau setara dengan 39,98% dari total pekerja yang ada di Indonesia, untuk bidang kerja formal yang melibatkan perempuan adalah tenaga kerja usaha penjualan mencapai 28,44% selain itu perempuan juga bekerja di sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan kehutanan sekitar 24,6%.[3] Perempuan tidak hanya berada pada sektor di atas, sektor kesehatan juga diminati oleh perempuan, secara global 67% tenaga kerja kesehatan dan sosial adalah perempuan.[4]

Ranah kesehatan, salah satu tenaga kesehatan adalah perawat. Sebelumnya sudah dibahas bahwa tenaga kesehatan mayoritas di dominasi oleh perempuan, di Indonesia data Kementerian Kesehatan pada tahun 2021, perempuan perawat menempati jumlah yang mencapai 71% dari 511.191 jumlah perawat di Indonesia. Waktu kerja perawat ada *shift* kerja, *shift* kerja merupakan pola waktu bekerja, untuk perawat pola kerjanya biasanya terbagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, siang dan malam yang umumnya terjadi di rumah sakit.[5] Perempuan dan waktu kerja dimalam hari merupakan sesuatu yang bersinggungan dengan ketentuan yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, karena itu perlu untuk dianalisis lebih lanjut terkait dengan pengaturan perawat perempuan yang bekerja pada malam hari atau *shift* malam dalam hukum ketenagakerjaan. Pokok masalah yang dibahas adalah bagaimana pengaturan pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja dimalam hari, khusus perawat perempuan. Tujuan, untuk mengetahui bagaimana pengaturan yang berlaku saat ini mengenai pekerja perempuan yang dipekerjakan di malam hari dan sekaligus mencari tantangannya. Aspek kebaharuan dalam penelitian ini adalah mengkaji pengaturan yang berlaku mengatur pekerja perempuan pada *shift* malam di rumah sakit.

---

[1] Ismu Rini Dwi Ari, Budi Soegiarto Waloejo, and Septiana Hariyani, "Kesetaraan Gender Dan Keterkaitannya Dengan Modal Sosial Dalam Pembangunan Masyarakat Di Indonesia: Studi Kasus Kecamatan Bumiaji Kota Batu, Jawa Timur," *Jurnal Pengembangan Kota* 10, no. 1 (2022): 23–35, https://doi.org/10.14710/jpk.10.1.23-35.

[2] Kemenpppa, "Kemen PPPA Dan MicroSave Consulting (MSC) Meluncurkan Hasil Studi Pekerja Informal Perempuan Dalam Ekonomi Digital," Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024, https://www.kemenpppa.go.id/page/view/NTIyOA==# diakses pada tanggal 11 Juni 2025.

[3] MPR, "Partisipasi Perempuan Dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan," Majelis Pemusyawaratan Rakyat, 2023, https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan diakses pada tanggal 11 Juni 2025.

[4] WHO, "Nursing and Midwifery," World Health Organization, 2024, https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery diakses pada tanggal 11 Juni 2025.

[5] Nur Fajar Satriani et al., "Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Rawat Inap Ruangan Lavender Dan Mawar Di RSUD Kota Kendari," *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan* 1, no. 02 (2021): 17–24, https://stikesks-kendari.e-journal.id/JIKK/article/view/179.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode doktrinal atau yang dikenal dengan istilah yuridis normatif. Penelitian ini menggunakan data primer ketentuan yang berlaku baik nasional dan internasional yang sudah diratifikasi mengatur pekerja perempuan. Data sekunder menggunakan buku, jurnal, *website* dan artikel. Setelah data terkumpul lalu dikaji dan dianalisis, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Pekerja Perempuan Secara Internasional dan Nasional

Internasional, mengenai upah yang sama bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama termuat dalam International Konvensi Labour Organization (ILO) Nomor 100 Tahun 1951. Dalam konvensi ini memuat upah bagi perempuan dan laki-laki ditetapkan tanpa ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Indonesia sebagai anggota ILO meratifikasi konvensi kedalam Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 Mengenai Pengupahan yang Sama Bagi Buruh Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan yang sama Nilainya (UU Persetujuan Konvensi ILO No. 111).

Pekerja perempuan secara internasional termuat dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan. Dalam konvensi tersebut memuat segala pembeda, pengecualian atau pilihan yang dibuat atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, kewarganegaraan atau asal usul sosial dalam pekerjaan atau jabatan masuk cakupan diskriminasi. Jenis kelamin di atas dapat dimaknai bahwa tidak boleh ada diskriminasi untuk perempuan ataupun laki-laki untuk kesempatan memperoleh pekerjaan dan jabatan, jika ada diskriminasi merupakan suatu pelanggaran HAM. Indonesia sebagai anggota ILO mengesahkan konvensi tersebut menjadi Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention* No. *111 Concercing Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (UU Pengesahan ILO Konvensi No. 111).

Jauh sebelum meratifikasi dua konvensi di atas, Indonesia dalam konstitusi sudah mengatur mengenai Hak untuk mendapatkan pekerjaan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berisi, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 berisi, "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang layak dalam hubungan kerja". Pasal di atas adalah bagian dari pelindungan HAM WNI dan setiap orang oleh negara. Sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi akan HAM, mengenai HAM diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Undang-undang sebagai sumber hukum paling utama.[6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang sudah diubah ke dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), merupakan sumber hukum utama dalam hukum ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan pada paragraf 3 mengatur terkait dengan pekerja perempuan dan tidak mengalami perubahan setelah hadirnya UU Cipta Kerja. Isi dari Pasal 76 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Ayat (1) berisi, "pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00."

[6] Eddy O.S Hiariej Zainal Arifin Mochtar, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum (Memahami Kaidah, Teori, Asas, Dan Filsafat Hukum)*, Kedua (Depok: Raja Wali Pers, 2024), hlm 69.

Ayat (2) berisi, "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."

Ayat (3) berisi, "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.

Ayat (4) berisi, "pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00."

Mengenai waktu kerja berdasarkan Pasal UU Ketenagakerjaan yang sudah diubah dalam UU Cipta Kerja yang sudah diubah meliputi menurut:

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

Ketentuan di atas tidak berlaku untuk sektor tertentu atau pekerjaan tertentu. Kadang kala perusahaan atau pengusaha membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membuat pekerja harus bekerja lembur. Soal ketentuan lembur 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. Lembur setelah UU Cipta Kerja diatur dalam Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35 Tahun 2021) yang berisi:

Ayat (1) berisi, "Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur:

a. Membayar upah lembur;
b. Memberikan kesempatan untuk istirahat secukupnya;
c. Memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih."

Ayat (2) berisi, "Pemberian makanan dan minuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tidak dapat digantikan dalam bentuk uang."

Waktu lembur dalam Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021 berisi:

Ayat (1) berisi, "waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu."

Ayat (2) berisi, "ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi."

Isi penjelasan ayat (2) Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021, yang dimaksud "hari libur resmi" adalah hari libur nasional, hari yang diliburkan secara nasional, atau hari libur yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah."

Isi dari pasal-pasal di atas yang mengatur ketentuan pengusaha untuk mempekerjakan pekerja perempuan merupakan wujud nyata hadirnya negara bagi perlindungan pekerja/buruh perempuan atau berkaitan dengan hubungan industrial. Hubungan industrial pada dasarnya antara kedudukan pekerja atau buruh dan mengusaha seimbang *(equality before the law)*.[7] Pengaturan tersebut semata-mata untuk melindungi pekerja perempuan, walaupun berdasarkan

[7] Fitriana Siti Hajati Hoesin, *Memahami Hubungan Kerja Dan Hubungan Industrial Di Indonesia* (Jakarta Selatan: Damera Press, 2023), hlm 181.

HAM perempuan memiliki kedudukan yang sama untuk mengakses segala bidang, tetapi hal tersebut tetap harus memperhatikan posisi perempuan yang lebih rentan dari pada laki-laki. Pada dasarnya perempuan boleh menjalankan pekerjaan, namun adakalanya terdapat pembatasan tertentu.[8]

Analisis Yuridis Pekerja Perempuan Sebagai Tenaga Perawat Yang Bekerja *Shift* Malam Di Rumah Sakit

Rumah sakit menyelenggarakan fungsi pelayanan kesehatan untuk masyarakat.[9] Dalam menjalankan fungsinya rumah sakit memiliki Sumber Daya Manusia (SDM), adapun SDM kesehatan terdiri dari atas tenaga medis, tenaga kesehatan dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan. Berdasarkan Pasal 1 angka (6) UU Kesehatan yang dimaksud "Tenaga Medis adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan profesi kedokteran atau kedokteran gigi yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan." Pasal 1 angka (7) UU Kesehatan yang dimaksud "Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan."

Salah satu SDM kesehatan adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan berperan penting dalam menjalankan pelayanan kesehatan, apalagi pada saat Pandemi Covid-19. Saat Covid-19 beban kerja dan risiko tenaga kesehatan meningkat untuk menyelamatkan nyawa masyarakat.[10] Dalam memberikan pelayanan, pekerjaan seorang perawat dalam memberikan pelayanan tidak terlepas dari pengaturan waktu atau dikenal dengan *shift* kerja. Secara umum pembagian *shift* kerja terbagi dalam 3 (tiga) *shift,* yaitu *shift* pagi mulai bekerja selama 7 jam dari jam 07.00-14.00, *shift* sore mulai dari pukul 14.00-21.00 dan untuk *shift* malam bekerja selama 10 jam dari jam 21.00-07.00.[11] Perawat yang melakukan *shift* malam berdasarkan penelitian mengalami stres kerja sebesar 45% dan ada juga penelitian lainya yang menyatakan bahwa perawat *shift* mengalami 82% stres kerja.[12]

Berdasarkan pembahasan di atas, perlu dianalisis terkait dengan ketentuan kerja dari perawat perempuan yang bekerja pada *shift* malam ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan. Jika mengacu pada ketentuan *shift* di atas untuk *shift* malam cenderung lebih panjang, wajar jika terdapat penelitian yang menyatakan *shift* malam bagi perawat dapat menyebabkan stres. Dalam ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan mengacu pada ketentuan *shift* malam di atas, dapat dikatakan bekerja malam hari perawat perempuan bukan kerja lembur.

Kaitan *shift* dengan waktu kerja berlebih, untuk keselamatan pasien atau *patient safety* merupakan hal yang sangat penting di rumah sakit, pada realitanya ada kala untuk

---

[8] Helena Poerwanto dan Syaifullah, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, pertama (Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005), hlm 80.

[9] Rizky Agustian Listiyono, "Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan Di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B," *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik* 1, no. 1 (2015): 2–7.

[10] Widyan Putra Anantawikrama, "Distribusi Insentif Covid-19 Dan Kepuasan Kompensasi Tenaga Kesehatan RSUD Alimuddin Umar Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Manahemen Pelayanan Kesehatan* 28, no. 01 (2025): 7–15.

[11] Fajar Satriani et al., "Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Rawat Inap Ruangan Lavender Dan Mawar Di RSUD Kota Kendari."

[12] Sandi Aminulloh and Abdul Rohim Tualeka, "Hubungan Beban Kerja Mental Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi," *Media Gizi Kesmas* 13, no. 1 (2024): 370–76, https://doi.org/10.20473/mgk.v13i1.2024.370-376.

menyelamatkan pasien ada tindakan-tindakan atau operasi segera.[13] Kaitan dengan *shift* apabila seorang perawat menjelang selesai *shift* tetapi masih ikut terlibat dalam tindakan operasi, asuhan keperawatan dan tindakan medis lainya pada kenyataannya hal ini tidak termasuk lembur padahal bisa jadi Hal tersebut menjadi jam kerja berlebihan atau dalam UU Ketenagakerjaan termasuk dalam lembur jika melakukan pekerjaan di luar jam kerja. Pola kerja dan beban kerja seorang perawat yang seperti ini perlu kiranya diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menyeimbangkan antara beban kerja dengan pendapatan atau upah. Melihat ketentuan dalam Pasal 23 Ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 berisi, "perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang ditetapkan oleh Menteri". Penjelasan dari ayat (3), "yang dimaksud dengan sektor usaha atau pekerjaan tertentu "sektor usaha atau pekerjaan tertentu" antara lain usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu, sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu, kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi, sektor agribisnis hortikultura dan sektor perikanan pada daerah operasi." Demikian dari penjelasan di atas, untuk sektor kesehatan tidak diatur lebih lanjut dalam peraturan turunan UU Cipta Kerja padahal dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan berjalan 24 (dua puluh empat) jam, bagi perawat bisa jadi bekerja melebihi jam kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Menjadi analisis atau cela hukum terkait dengan ketentuan kerja bagi perempuan dalam Pasal 76 ayat (4) UU Ketenagakerjaan berisi "pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/atau buruh perempuan yang berangkat bekerja dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00", untuk pekerja perawat pada umumnya untuk *shift* malam dimulai pada pukul 21.00 sampai dengan 07.00, dengan demikian jika disandingkan dengan isi Pasal 76 ayat (4) menimbulkan sebuah pertanyaan apakah perusahaan atau dalam hal ini rumah sakit juga harus menyediakan angkutan antar jemput, mengingat secara jelas ketentuan penyediaan angkutan antar jemput berlaku berangkat bekerja dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Selain itu apabila menjelang berakhirnya *shift* sore dari jam 14.00 – 21.00 tetapi perawat yang *shift* sore masih berada di ruang operasi atau ruang perawatan yang memakan waktu lebih sampai dengan jam 23.00 apakah perlu pihak rumah sakit menyediakan angkutan antar jemput. Hal – hal semacam di atas untuk sektor kesehatan, khususnya untuk pekerja perawat perempuan membutuhkan aturan-aturan khususnya untuk memberikan pelindungan.

KESIMPULAN

Pengaturan yang berlaku saat ini mengenai pekerja perempuan dapat ditemu dalam Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 yang sudah diratifikasi Indonesia ke dalam UU Persetujuan Konvensi ILO No. 111 dan Konvensi ILO No. 111 Tahun 1958 yang sudah diratifikasi menjadi UU Pengesahan ILO Konvensi No. 111. Secara nasional perlindungan pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memuat mengenai ketentuan perempuan yang dapat dipekerjakan, pengusaha wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan dan keamanan tempat kerja, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan berangkat antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Ketentuan lebih lanjut terkait dengan lembur diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021. Menariknya untuk ketentuan di atas, terjadi keambiguan apabila disandingkan dengan *shift* malam yang dimulai pukul 21.00 sampai dengan 07.00 bagi pekerja perawat perempuan, apakah pasal tersebut juga berlaku bagi pekerja perawat perempuan dengan ketentuan *shift* malam pukul 21.00 sampai

[13] Ardianto Sucinta et al., "Pengaruh Shift Kerja, Pengetahuan Perawat Terhadap Patient Safety Melalui Job Burnout Di Instalasi Kamar Bedah Rumah Sakit Sumber Waras" 8, no. 4 (2024).

dengan 07.00. apabila waktu kerja berlebih atau jam kerja berlebih, apabila perawat masih bekerja pada saat menjelang jam kerja selesai atau *shift* selesai termasuk lembur atau tidak, belum ada aturan khusus mengenai itu.

REFERENSI

Aminulloh, Sandi, and Abdul Rohim Tualeka. "Hubungan Beban Kerja Mental Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi." *Media Gizi Kesmas* 13, no. 1 (2024): 370–76. https://doi.org/10.20473/mgk.v13i1.2024.370-376.

Ari, Ismu Rini Dwi, Budi Soegiarto Waloejo, and Septiana Hariyani. "Kesetaraan Gender Dan Keterkaitannya Dengan Modal Sosial Dalam Pembangunan Masyarakat Di Indonesia: Studi Kasus Kecamatan Bumiaji Kota Batu, Jawa Timur." *Jurnal Pengembangan Kota* 10, no. 1 (2022): 23–35. https://doi.org/10.14710/jpk.10.1.23-35.

Fajar Satriani, Nur, Muhaimin Saranani, Program S Studi, Keperawatan STIKes Karya Kesehatan, Poltekes A Kemenkes Kendari Koresponding Nur Fajar Satriani Jl Jend, and H Nasution. "Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Rawat Inap Ruangan Lavender Dan Mawar Di RSUD Kota Kendari." *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan* 1, no. 02 (2021): 17–24. https://stikesks-kendari.e-journal.id/JIKK/article/view/179.

Kemenpppa. "Kemen PPPA Dan MicroSave Consulting (MSC) Meluncurkan Hasil Studi Pekerja Informal Perempuan Dalam Ekonomi Digital." Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2024. https://www.kemenpppa.go.id/page/view/NTIyOA==#.

Listiyono, Rizky Agustian. "Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan Di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B." *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik* 1, no. 1 (2015): 2–7.

MPR. "Partisipasi Perempuan Dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan." Majelis Pemusyawaratan Rakyat, 2023. https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan.

Siti Hajati Hoesin, Fitriana. *Memahami Hubungan Kerja Dan Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jakarta Selatan: Damera Press, 2023.

Sucinta, Ardianto, Cicilia Windiyaningsih, Yanuar Jak, David Eka Djaja, Universitas Respati Indonesia, Rumah Sakit, and Sumber Waras. "Pengaruh Shift Kerja, Pengetahuan Perawat Terhadap Patient Safety Melalui Job Burnout Di Instalasi Kamar Bedah Rumah Sakit Sumber Waras" 8, no. 4 (2024).

Syaifullah, Helena Poerwanto dan. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Pertama. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.

WHO. "Nursing and Midwifery." World Health Organization, 2024. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery.

Widyan Putra Anantawikrama. "Distribusi Insentif Covid-19 Dan Kepuasan Kompensasi Tenaga Kesehatan RSUD Alimuddin Umar Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Manahemen Pelayanan Kesehatan* 28, no. 01 (2025): 7–15.

Zainal Arifin Mochtar, Eddy O.S Hiariej. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum (Memahami Kaidah, Teori, Asas, Dan Filsafat Hukum)*. Kedua. Depok: Raja Wali Pers, 2024.