

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum Mengenai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman**

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ahmad Dahlan 20 Yogyakarta. Rumah sakit ini dibuka pada tanggal 15 Februari 2009. Pada tanggal 16 Juni 2010 Rumah Sakit mendapatkan ijin operasional sementara No 503/0299a/DKS/2010.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Perserikatan Muhammadiyah, diakui Pemerintah sebagai badan hukum berdasarkan Nomor: I-A/8.a/1588/1993, tertanggal 15 Desember 1993. Sebagai bagian pengembangan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping tidak lepas dari sejarah berdirinya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta awalnya didirikan berupa klinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di Kampung Jagan Notoprajan No.72 Yogyakarta.

Pada awalnya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping satu manajemen dengan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, dibawah pimpinan Direktur Operasional RS PKU Muhammadiyah Gamping yang masih dibawah pimpinan Direktur Utama Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dibawah pengawasan Badan Pelaksana Harian yang ditetapkan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah.

Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa. Pendirian pertama atas inisiatif H.M Sudjak yang didukung oleh KH. Ahmad Dahlan. Dalam perkembangannya, nama PKO berubah menjadi PKU yang artinya Pembina Kesejahteraan Umat.

Untuk letaknya Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping terletak tidak jauh dari kota yaitu berada di Jalan Wates KM 5,5 Ambarketawang, Gamping, Sleman, yang mana disini masyarakat akan lebih mudah untuk menemukan rumah sakit ini. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping ini juga berada tepat dipinggir jalan raya sehingga masyarakat akan lebih mudah untuk mengetahui dan mencari rumah sakit ini.

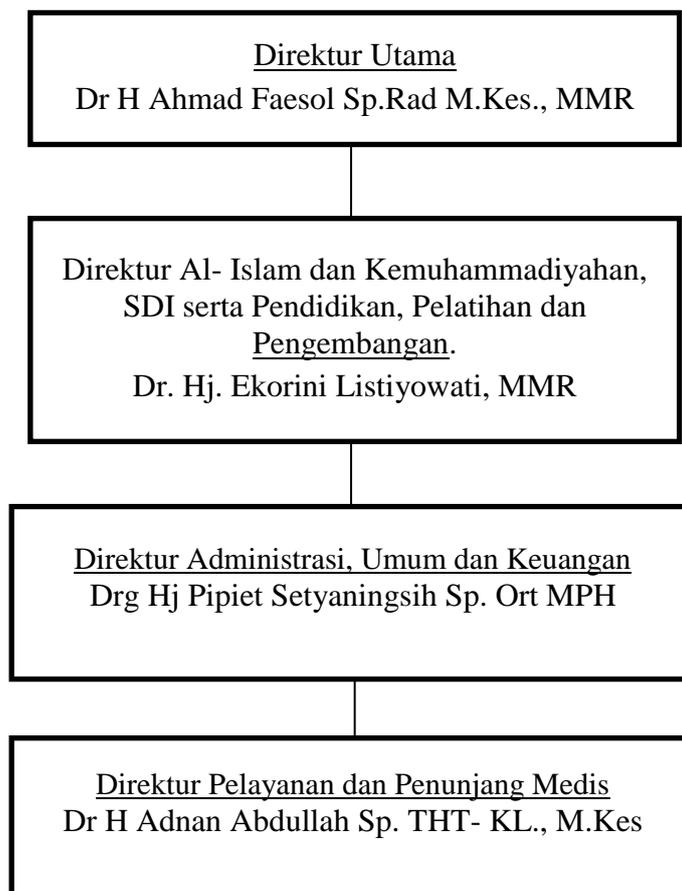
Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping ini didirikan dengan visi “menjadi rumah sakit pendidikan terpercaya yang memberikan pelayanan dan pendidikan kesehatan yang berkualitas, unggul dan islami”. Untuk mewujudkan visi tersebut maka Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping memiliki misi adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, menyeluruh dan holistik untuk setiap tingkatan masyarakat melalui pendekatan promotif, preventif, perawatan dan pengobatan masyarakat dalam bidang kedokteran dan kesehatan.
2. Menyelenggarakan pendidikan kedokteran dan kesehatan yang unggul dan islami dalam rangka menyiapkan insan yang berkarakter.

3. Menyelenggarakan penelitian dan pengabdian masyarakat dalam bidang kedokteran dan kesehatan.
4. Menyelenggarakan dakwah Islam melalui pelayanan dan pendidikan kedokteran dan kesehatan yang peduli kepada kaum dhuafa.

Sampai saat ini, RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki 154 tempat tidur yang terdiri dari kelas VIP: 12 tempat tidur, kelas utama: 17 tempat tidur, kelas I: 16 tempat tidur, Kelas II: 24 tempat tidur, kelas III: 60 tempat tidur, kamar bayi: 10 boks, perawatan intensif: 15 tempat tidur.

#### Struktur Pimpinan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping



**Sumber:** *Struktur Manajemen Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping*

**B. Perlindungan Keselamatan bagi Perawat Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping**

1. Peraturan perundang-undangan yang Melindungi Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Pekerja dan pengusaha di dalam suatu perusahaan tidak bisa di pisahkan. Dimana ada pekerja maka disitu akan ada pengusaha. Interaksi diantara keduanya tidak dapat dipisahkan, dalam konteks yang luas pekerja dan pengusaha adalah pelaku utama pada tingkat perusahaan. Mereka saling berkaitan satu sama lain untuk menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sangat diperlukan hubungan yang baik diantara keduanya sehingga diperlukan adanya perjanjian kerja di suatu perusahaan.<sup>24</sup>

Sesuai dengan peraturan yang berlaku, pihak rumah sakit sebagai pemberi kerja harus dapat memenuhi hak-hak yang harus didapatkan oleh perawat perempuan selama ia bekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja berhak memperoleh antara lain adalah:

- a. Perlindungan waktu kerja
- b. Waktu istirahat dan berhak mendapat cuti

---

<sup>24</sup> Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Edisi ke-2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hlm 1

- c. Kesempatan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama yang dipercayai
- d. Istirahat haid
- e. Cuti sebelum dan sesudah melahirkan bagi pekerja perempuan
- f. Kesempatan untuk menyusui anaknya apabila memang harus dilakukan pada waktu bekerja
- g. Perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan kerja
- h. Perlindungan upah kerja

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Malam hari adalah waktu antara matahari terbenam dan terbit ditandai dengan suasana gelap. Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerja malam hari adalah setiap orang yang bekerja pada waktu antara matahari terbenam dan matahari terbit dengan tujuan untuk menerima upah atau imbalan.

Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan

perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1204/MENKES/SK/X/2004 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit dinyatakan bahwa rumah sakit sebagai sarana layanan kesehatan, tempat perkumpulan orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan.

Perawat yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman DIY khususnya perawat perempuan membutuhkan lebih banyak energi dibanding dengan perawat yang bekerja pada *shift* pagi maupun siang. Sebagaimana yang tertera dalam 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 menyebutkan bahwa perawat perempuan yang bekerja pada malam hari memperoleh beberapa hak yang diperoleh dalam bekerja.

Hak-hak yang dimaksud terdapat dalam Pasal 2 Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan yang Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 berkaitan dengan pemberian makanan dan minuman yang bergizi bagi pekerja yang bekerja di malam hari dan menyangkut

perlindungan keamanan fisik dan psikis pekerja perempuan yang bekerja di malam hari agar terhindar dari perampokan, pemerasan, maupun tindakan asusila berupa pemerkosaan dan pelecehan seksual. Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) Kep. 244/Men/2003 menyatakan bahwa makanan dan minuman yang bergizi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a harus sekurang-kurangnya 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Makanan dan minuman tersebut tidak dapat diganti dengan uang.

Rumah sakit yang memperkerjakan perawat perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan yang ada dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dengan Keputusan Menteri Pasal 2 ayat (1) huruf b Kep. 224/Men/2003 yang menyebutkan “pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 berkewajiban untuk menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Berdasarkan wawancara kepada Dr. Ekorini Listyowati., MMR selaku Direktur Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan serta Sumber Daya Insani diperoleh data mengenai bentuk perlindungan hukum pada perawat perempuan yang bekerja pada

malam hari pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, yang meliputi:

a. Pemberian Makanan Dan Minuman Yang Bergizi

Pihak Rumah Sakit hanya menyediakan mie instan dan air putih. Selain itu Rumah Sakit juga memberikan uang makan bagi perawat yang bekerja pada *shift* malam, makanan berupa mie instan yang di bagikan perseorangan juga belum dalam bentuk siap makan yang disajikan di piring/mangkok melainkan masih dalam bentuk kemasan, Pemberian makanan berupa mie instan jelas tidak memenuhi ketentuan Pasal 76 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi.

Pihak rumah sakit yang tidak memenuhi ketentuan dapat dikenakan sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda

paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).”

b. Penyediaan Fasilitas Antar Jemput

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Kabupaten Sleman belum menyediakan fasilitas antar jemput bagi perawat perempuan yang bekerja pada *shift* malam hari Perawat yang bekerja pada shift malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping masih menggunakan kendaraan pribadi seperti menggunakan motor dan beberapa masih ada yang jalan kaki untuk menuju ke rumah sakit. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Memperkerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 menerangkan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan tempat kerja dan sebaliknya antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”

c. Penyediaan Petugas Keamanan

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Kabupaten Sleman telah menyediakan petugas keamanan sebanyak 2 orang. Penyediaan petugas keamanan sebagai usaha menjaga keamanan di tempat kerja telah sesuai dengan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-

224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 dan menjelaskan bahwa pengusaha harus menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.

- d. Penyediaan Kamar Mandi/Toilet dan Ruang Ganti yang Terpisah antara Perawat Laki-Laki dan Perempuan

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping menyediakan kamar mandi/toilet yang terpisah antara perawat laki-laki dan perempuan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping tidak hanya menyediakan satu kamar mandi/toilet saja namun menyediakan beberapa kamar mandi/wc. Dengan diadakannya kamar mandi/toilet yang terpisah antara laki-laki dan perempuan hal ini tentunya sudah sesuai dengan kewajiban pihak rumah sakit dalam memberikan fasilitas untuk kenyamanan dan keamanan pada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

- e. Menjaga Kesusilaan di Tempat Kerja Berkaitan dengan Seragam yang Dikenakan Perawat

Seragam yang ditentukan rumah sakit berupa kemeja kain dan celana panjang kain untuk perawat laki-laki maupun perempuan. Seragam yang sopan dan rapi dimaksudkan agar memberikan kesan profesional sekaligus mencegah hal-hal yang tidak diinginkan. Hal tersebut sesuai dengan 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 pukul 07.00 wajib penjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja”.

f. Jam Kerja

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping sudah memenuhi ketentuan tentang waktu kerja *shift* malam hari yang berlangsung selama 8 jam kerja sesuai Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai jam kerja bagi pekerja khususnya pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari hanya boleh dipekerjaan selama 8 jam kerja pada malam hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai bentuk perlindungan keselamatan pada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, hal ini sudah sesuai namun belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal yang mana tidak terlepas dari beberapa kendala yang dialami oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping dalam melaksanakan pemenuhan perlindungan keselamatan bagi perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Tidak maksimalnya pemenuhan perlindungan keselamatan untuk perawat perempuan tersebut juga tidak terlepas dari adanya

hambatan-hambatan yang dialami. Perjanjian kerja yang mengikat antara perawat dengan pihak rumah sakit tidak memuat semua hak-hak yang seharusnya diperoleh selama bekerja sebagaimana dimaksud oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dalam hal ini pekerja tidak sepenuhnya mengetahui hak-hak apa saja yang harus mereka dapatkan dari pihak rumah sakit terutama yang bekerja pada *shift* malam hari, tidak sesuai dengan hasil dan pengeluaran yang didapat rumah sakit sehingga mengakibatkan hak-hak perawat perempuan yang bekerja pada malam hari masih banyak yang belum terpenuhi.

## 2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan Kerja Terhadap Perawat yang Bekerja pada Malam Hari.

Berikut adalah beberapa kendala yang dialami sehingga menghambat pelaksanaan perlindungan keselamatan pada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari:

- a. Sebagian besar perawat perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman berdasarkan hasil wawancara mereka belum memahami mengenai bentuk perlindungan keselamatan kerja yang harus mereka peroleh. Para perawat perempuan juga cenderung mematuhi segala peraturan maupun fasilitas yang disediakan Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Gamping dan tidak ada yang mengajukan keluhan mengenai hal tersebut .

- b. Pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping mengedepankan kepraktisan dalam penyediaan fasilitas bagi semua perawat terutama dalam hal penyediaan makanan bergizi. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping hanya menyediakan mie instan dalam kemasan dan memberi kebebasan pada perawat untuk menentukan cara memasak dan jam mereka sendiri. Sementara untuk minuman yang disediakan hanya berupa air putih karena penyediaan minuman bergizi membutuhkan biaya yang lebih dan pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping mempunyai pertimbangan bahwa pemberian uang makan lebih kurang Rp. 200.000/bulan telah menutupi kekurangan dalam pemberian minuman bergizi tersebut.
- c. Kendala dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman adalah masih kurangnya penyuluhan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman kepada perawat di Kabupaten Sleman mengenai perlindungan keselamatan dan tidak adanya tindakan tegas serta pemberian sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Sehingga Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping kurang memperhatikan hak-hak yang harus diperoleh perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Dari beberapa kendala yang menjadi faktor penyebab tidak terpenuhinya perlindungan keselamatan terhadap perawat perempuan yang bekerja pada malam hari maka berikut ini adalah upaya yang dilakukan:

- 1) Upaya yang dilakukan oleh perawat perempuan Rumah Sakit PKU Gamping adalah membawa makanan dan minuman dari luar sehingga mereka tidak hanya mengandalkan pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping dalam menyediakan fasilitas makanan yang bergizi namun mereka memenuhi kebutuhan asupan gizinya melalui membeli dan membawa makanan dan minuman dari luar untuk dibawa saat bekerja di malam hari. Selain itu Upaya dari pihak perawat perempuan adalah mempelajari ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan hukum dan haknya sebagai pihak pekerja yang bekerja di malam hari sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-224/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara Pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Apabila fasilitas yang diperoleh tidak sesuai dengan ketentuan maka perawat perempuan berhak mengajukan keluhan kepada kepala

ruang yang selanjutnya akan dievaluasi oleh pihak rumah sakit.

- 2) Pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping memastikan selalu menyediakan mie instan dalam bentuk kemasan dan air putih berupa galon untuk penyediaan fasilitas makanan dan minuman walaupun itu tidak terpenuhi berdasarkan Peraturan perundang-undangan dengan mencapainya sedikit-dikitnya 1.400 kalori, namun pihak rumah sakit juga memberikan uang tunjangan makan berupa makan sebesar lebih kurang Rp.200.000/bulan untuk setiap perawat. Selain itu upaya yang dilakukan oleh Pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman adalah memperkenankan perawat untuk mengajukan evaluasi melalui kepala ruang sebagai langkah awal memaksimalkan perlindungan hukum untuk perawat perempuan. Evaluasi dari perawat perempuan tersebut kemudian akan dipertimbangkan oleh pihak manajemen yang ada di rumah sakit. Kemudian Kepala Komite Keperawatan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman akan mempertimbangkan mengenai keluhan tersebut dan diselesaikan melalui rapat dengan Direktur Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman untuk memutuskan langkah pembenahan fasilitas yang di keluhkan.

3) Upaya dari pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum yang dilaksanakan oleh pihak rumah sakit sesuai dengan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

**C. Pengawasan Dari Dinas Ketenagakerjaan terhadap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Terkait Perlindungan Keselamatan bagi Perawat Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping**

1. Syarat Untuk Menjadi Seorang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan diawasi oleh Pegawai Pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Sleman di seluruh perusahaan, khususnya yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari di wilayah Kabupaten Sleman. Dalam hal ini yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan

independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Menurut wawancara yang dilakukan kepada Bapak Sugeng selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, untuk dapat menjadi seorang pengawas ketenagakerjaan adalah:

- a. Seorang pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman.
- b. Sekurang-kurangnya menempuh Sarjana S1.
- c. Dinyatakan lulus pendidikan pegawai pengawas ketenagakerjaan selama kurang lebih 4 (empat) bulan.
- d. Setelah dinyatakan lulus maka orang tersebut harus mengikuti pemeriksaan dengan pendampingan pengawas senior (magang) sebanyak di 25 perusahaan, serta mendapat surat pengangkatan langsung dari Menteri Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi.

Syarat-syarat tersebut harus diperhatikan oleh pegawai pengawas untuk mengetahui tugasnya sebagai pengawas ketenagakerjaan dan menjalankan tugasnya dengan profesional. Dengan demikian pengawasan yang dilakukan akan terlaksana dengan optimal dan sesuai dengan prosedur perundang-undangan.

Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh yang sering dirampas oleh pengusaha atau pimpinan di tempat kerja. Masalah yang kerap terjadi bahwa pihak yang

mempunyai tenaga kerja yang lebih lemah dibanding dengan pemberi kerja sehingga hak-hak seorang pekerja sering terabaikan. Tujuan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah untuk menempatkan pihak pekerja/buruh pada suatu kedudukan sosial sesuai dengan undang-undang yang berlaku.<sup>25</sup>

Oleh karena itu sangatlah penting adanya lembaga pengawas yang dapat mengawasi antara pekerja dan pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja sehingga hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dapat terpenuhi sesuai dengan peraturan perundangan-undangan. Tujuan dibentuknya Undang-undang ketenagakerjaan tidak akan berjalan dengan optimal apabila pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi tanggung jawab pengawas tidak dilaksanakan dengan baik.

Tiga tugas pokok pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah:

- a. Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki terhadap perundang-undangan dan jika melanggar dapat mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- b. Membentuk pekerja dan pemimpin perusahaan atau tempat kerja dengan jalan memberi penjelasan secara teknis dan nasihat supaya pekerja atau pemimpin tempat kerja menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

---

<sup>25</sup> *Ibid* Hlm 1

- c. Menyelidiki keadaan pekerja dan mengumpulkan bahan yang untuk menyusun perundang-undangan tenaga kerja dan penetapan kebijakan pemerintah.

Selain tiga tugas pokok tersebut, adapula tugas-tugas pegawai pengawas yang lain, yaitu<sup>26</sup>:

- a. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja.
- b. Melaksanakan pembinaan dalam usaha penyempurnaan norma kerja dan pengawasannya.
- c. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja wanita, anak, orang muda.
- d. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penerapan, dan pengawasan norma dibidang kecelakaan kerja

Tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi: perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan berdasarkan rencana kerja. Rencana kerja tersebut meliputi rencana kerja Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan dan rencana kerja pengawasan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu preventif edukatif, represif non yustisial dan represif yustisial.

---

<sup>26</sup> Sendjun Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan tahap preventif edukatif adalah merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran norma ketenagakerjaan, penasihatan teknis, dan pendampingan. Tahap represif non yustisial adalah upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/ atau pengujian. Sedangkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan pada tahap represif yustisial adalah upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).<sup>27</sup>

Sasaran yang hendak dicapai dalam pengawasan adalah ditaatinya semua peraturan ketenagakerjaan oleh semua pihak sehingga dapat diharapkan tidak terjadi lagi kesewenang-wenangan oleh pihak rumah sakit (majikan) kepada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari. Pihak rumah sakit bertindak sewenang-wenang kepada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari karena pihak rumah sakit merasa punya kedudukan kuat sedangkan perawat perempuan kedudukannya lebih lemah. Semestinya perawat perempuan dan pimpinan rumah sakit memiliki kedudukan yang sama dan sejajar,

---

<sup>27</sup> Shofwati Arinto Nugroho, Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya, *Jurnal Novum*, Vol 2 No 1, hlm 5

dimana keduanya merupakan *partner* yang saling membutuhkan. Apabila pihak rumah sakit bekerja tanpa perawat tidak bisa apa-apa begitupun sebaliknya, perawat tidak akan mendapat imbalan atau upah berupa uang guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu diperlukan pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

Apabila dilihat dari segi kualifikasi, untuk menjadi seorang pengawas ketenagakerjaan salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah sudah mendapatkan rekomendasi untuk menjadi seorang pengawas ketenagakerjaan. Hal tersebut seharusnya dapat menjadi salah satu bukti bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman dapat berjalan secara efektif karena pegawai pengawas yang di tunjuk oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnigrasi Kabupaten Sleman telah memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh kepada Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Trasnigrasi Kabupaten Sleman menyebutkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari kebanyakan pada sektor industri jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan maupun sektor industri pariwisata perhotelan dalam hal ini termasuk rumah sakit. Wujud pembinaan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan pada malam hari adalah berupa sosialisasi atau penyuluhan-penyuluhan baik di tempat kerja atau pada pertemuan khusus di ruang pertemuan,

pemeriksaan langsung di lapangan yang dilaksanakan baik siang maupun malam oleh pegawai pengawas untuk melakukan pengawasan apakah perusahaan telah melaksanakan persyaratan yang ditentukan dalam mempekerjakan pekerja/buruh perempuan, serta tanya jawab yang melibatkan dua unsur yaitu pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada malam hari dan pengusaha,

2. Pengawasan yang Dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Perawat Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari

Pegawai pengawas ketenagakerjaan Kabupaten Sleman dalam melakukan pengawasan terhadap perawat perempuan yang bekerja pada malam hari pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman adalah sebagai berikut:

a. Melakukan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas melakukan penyuluhan dan sosialisasi terhadap perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping terutama perawat perempuan yang bekerja pada malam hari. Hal ini dilakukan guna perawat dapat memahami hak dan kewajiban yang diterima sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perawat perempuan yang bekerja pada malam hari akan lebih terlindungi. Penyuluhan dan sosialisasi ini dilakukan dalam 6 (enam) bulan sekali menurut Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman. Namun pada kenyataannya menurut Dr. Ekorini Listyowati.,MMR Selaku Direktur Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan serta Sumber Daya Insani tidak dilakukannya penyuluhan dan sosialisasi Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari Instansi terkait.

- b. Melakukan Tanya Jawab dengan Perawat Perempuan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman.

Tanya jawab ini bagian yang terpenting dari setiap pemeriksaan. Hal ini adalah satu-satunya cara yang paling penting untuk membuktikan kebenaran dari kondisi yang sebenarnya atau menyingkapi perbedaan antara kondisi kerja yang sebenarnya atau menyingkapi perbedaan antara kondisi kerja yang sebenarnya dengan keterangan yang dicatat. Pembinaan ini merupakan langkah atau tindakan persuasif yaitu dengan diadakan pembinaan, maka perusahaan yang bersangkutan (yang melakukan pelanggaran) dapat segera melaksanakan ketentuan peraturan ketenagakerjaan sesuai dengan apa yang dianjurkan.

Setelah melakukan pembinaan pada perawat perempuan dan pihak rumah sakit, pegawai pengawas ketenagakerjaan wajib membuat laporan hasil pembinaan. Laporan tersebut mencakup antara lain: tempat dan tanggal pelaksanaan pembinaan, identitas perusahaan, materi pembinaan, hasil pembinaan, kesimpulan dan

saran, tanda tangan dan nama terang pegawai pengawasan ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis kepada Bapak Sugeng selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, bahwa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman mempekerjakan perawat pada malam hari telah memenuhi persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Persyaratan tersebut antara lain adalah sifat pekerjaan atau jenis usaha tersebut memerlukan kerja terus menerus untuk mencapai target dan untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik jika dikerjakan oleh pekerja/buruh perempuan yaitu perawat. Akan tetapi ada sebagian persyaratan yang belum dipenuhi oleh Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping dalam mempekerjakan perawat perempuan pada malam hari. Persyaratan tersebut antara lain, belum terpenuhinya fasilitas antar jemput perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Menurut pegawai pengawas ketenagakerjaan persyaratan untuk mempekerjakan pekerja/buruh pada malam hari harus dipenuhi dan perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh pada malam hari hanya perlu memberitahukan atau melaporkan

kepada pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bahwa perusahaan tersebut akan mempekerjakan pekerja/buruh pada malam hari. Persyaratan yang harus dipenuhi diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4/Men/1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja pada malam hari, yang menentukan sebagai berikut:

a. Mengajukan permohonan ijin ke Departemen Tenaga Kerja dengan melampirkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Keterangan tentang jenis usaha dan sifat pekerjaan dari perusahaan.
- 2) Alasan mempekerjakan buruh wanita pada malam hari.
- 3) Surat pernyataan bahwa buruh yang bersangkutan tidak hamil.
- 4) Surat izin dari suami atau orang tua/walinya.
- 5) Surat keterangan tentang umur wanita tersebut di atas 18 tahun atau sudah menikah.

b. Memberikan *extra fooding*

c. Alasan mempekerjakan pekerja/buruh malam hari harus didasarkan pada alasan:

- 1) Sifat pekerjaan atau jenis pekerjaan tersebut memerlukan tenaga terus-menerus.
- 2) Untuk mencapai target produksi.
- 3) Untuk mencapai kualitas yang lebih baik.

Dalam rangka pengawasan terhadap pimpinan rumah sakit yang mempekerjakan perawat perempuan pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman, berdasarkan wawancara kepada Bapak Sugeng selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi maka dilakukan pemeriksaan rutin, pemeriksaan lanjutan maupun pemeriksaan khusus terhadap Rumah Sakit PKU Gamping. Tujuan yang dilakukan oleh pegawai pengawas Dinas Ketenagakerjaan adalah untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terjadi pada lingkungan kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman. Dalam melakukan suatu pemeriksaan ke Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, pegawai pengawas selalu memberikan suatu nota pemeriksaan terhadap pelanggaran yang terjadi nantinya setelah proses pemeriksaan selesai nota tersebut akan dikirimkan kepada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman atau orang yang mewakili Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Tetapi pada kenyataannya, tidak dilakukan secara rutin terkait pemeriksaan lanjutan dan pemeriksaan khusus hal ini berdasarkan wawancara dengan Dr. Ekorini Listyowati., MMR selaku Direktur Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan serta Sumber Daya Insani.

Nota pemeriksaan yang diberikan kepada rumah sakit diantaranya memuat: tanggal pemeriksaan, temuan pemeriksaan, ketentuan

peraturan perundang-undangan yang mengatur, perintah untuk memperbaiki ketidakpatuhan atau mempertahankan kepatuhan, jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan, tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan dan tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

Pemeriksaan dilakukan dengan melalui suatu kunjungan ke Rumah Sakit PKU Gamping Kabupaten Sleman kadang juga dilakukan secara tidak terencana dan pengusaha tidak diberi tahu sebelumnya. Maksud dari kunjungan tidak terencana ini supaya pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melihat kondisi dan situasi secara utuh tanpa ada rekayasa tertentu dari pengusaha khususnya perawat yang bekerja pada malam hari pada Rumah Sakit PKU Gamping Kabupaten Sleman. Setiap pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan dan pengujian wajib menuliskan temuan pemeriksaan dan pengujian dalam akte pengawasan ketenagakerjaan. Akta pengawasan ketenagakerjaan wajib disimpan di perusahaan atau tempat kerja.

Dari wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Sugeng selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman, pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan belum mendapat sarana dan

---

<sup>28</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

fasilitas yang memadai. Hal ini karena tidak semua sarana dan fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi seperti misalnya alat transportasi yang berupa mobil dinas atau sepeda motor dinas serta alat-alat pengujian untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas.

Menurut Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sleman menyebutkan bahwa pengawasan yang dilakukan secara operasional sudah berjalan dengan baik dan lancar. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini dimaksudkan agar sesuai dengan tujuan dari pengawasan itu sendiri yaitu untuk melindungi hak-hak perawat terutama perawat perempuan yang bekerja pada malam hari yang hak-haknya sering diabaikan oleh pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur sanksi yang harus dikenakan apabila pihak pengusaha melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan ketentuan dari aturan-aturan dalam mempekerjakan pekerja/buruh pada malam hari tersebut. Namun demikian, di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman mengalami permasalahan yang cukup serius, di bidang ketenagakerjaan lebih khususnya lagi pada perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Pelaksanaan pengawasan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan belum berjalan dengan optimal terlihat dari masih banyaknya kendala yang dihadapi oleh pegawai pengawas dalam pelaksanaan tugas pengawasan ketenagakerjaan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman.

Namun dalam melaksanakan perlindungan keselamatan kerja bagi perawat perempuan yang bekerja pada malam hari di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengalami beberapa kendala sebagai berikut:

1. Hambatan dari Perawat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dr. Ekorini Listyowati.,MMR dapat disimpulkan bahwa pengetahuan perawat perempuan mengenai Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan yang melindungi tenaga kerja perawat itu sendiri masih kurang dipahami. Terutama untuk perawat perempuan yang bekerja pada malam hari identik dengan mudahnya terjadi tindakan asusila dan biasanya perawat dituntut untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup. Berdasarkan kondisi ini maka kepekaan perawat perempuan tersebut terhadap keselamatan dan keamanan dirinya tidak begitu tinggi. Walaupun kepekaan itu sebenarnya ada, namun mereka mengesampingkan hanya karena takut tidak

mendapatkan pekerjaan lain, sehingga nanti mengancam kelangsungan penghasilannya.

Oleh karena sebab-sebab tersebut, sehingga perawat perempuan itu tidak mendapatkan sesuatu yang menjadi haknya sebagai perawat yang bekerja pada malam hari, mereka diam saja. Mereka takut memprotes atasannya terkait dengan tidak dipenuhinya hak-hak mereka.

Pada hakikatnya kendala ini sangat mudah diatasi apabila perawat perempuan diberikan jaminan jika mereka menuntut sesuatu yang seharusnya menjadi haknya kepada atasannya, mereka tidak akan kehilangan pekerjaannya. Selain itu perlu juga diberikan penanaman pengetahuan tentang hak-hak seorang tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, bisa jadi mereka tidak memprotes karena sebenarnya mereka tidak tahu apa yang menjadi hak mereka. Hal ini dikarenakan para pengusaha biasanya cenderung untuk tidak memberitahukan hal-hal yang menjadi hak dari tenaga kerja, tetapi lebih cenderung untuk menuntut pelaksanaan kewajiban dari para tenaganya.

## 2. Hambatan dari Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Kabupaten Sleman

Hambatan yang berasal dari pihak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping antara lain:

- a. Kurangnya kesadaran dari pihak rumah sakit untuk mentaati peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja perawat perempuan pada malam hari, sehingga sering terjadi pelanggaran yang dapat merugikan perawat perempuan yang bekerja malam hari.
- b. Kurangnya transparansi dari pihak rumah sakit mengenai hak-hak perawat perempuan, yang mengakibatkan data-data yang diperoleh dari hasil pemeriksaan tidak memenuhi unsur validitas. Maksudnya adalah ketika pegawai pengawas melakukan pemeriksaan pada suatu Rumah Sakit yang mempekerjakan perawat perempuan pada malam hari tak jarang pihak rumah sakit menutup-nutupi atau menyembunyikan kondisi yang sebenarnya terjadi, agar pihak rumah sakit tidak mendapatkan nota peringatan ketika pegawai pengawas mengetahui bahwa rumah sakit tersebut melakukan pelanggaran terhadap norma kerja. Hal ini menyebabkan pegawai pengawas ketenagakerjaan harus mengulangi pemeriksaan terhadap rumah sakit tersebut untuk mendapatkan data-data yang lengkap dan memenuhi unsur validitas.

Kecenderungan pihak rumah sakit untuk berlaku seperti itu didukung oleh kondisi tenaga kerjanya yang cenderung tidak berani menuntut apa yang menjadi haknya dengan alasan takut dipecat. Hal ini semakin meningkatkan arogansi pihak rumah sakit untuk

tidak transparan mengenai hak-hak yang seharusnya didapat oleh perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

Ada satu prinsip dari pihak rumah sakit tentang kesewenang-wenangannya dalam mempekerjakan perawat yaitu siapa yang mau menerima kondisi kerja seperti apa adanya, maka dia dapat diterima bekerja, tetapi siapa yang tidak mau menerima kondisi seperti itu bisa keluar dari pekerjaannya.

c. Hambatan berasal dari Pemerintah

Hambatan yang berasal dari Pemerintah disebabkan karena kurangnya penyuluhan dari pihak yang terkait yaitu Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengenai hukum ketenagakerjaan baik pada pengusaha maupun tenaga kerja. Disamping itu kurangnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi terhadap perusahaan-perusahaan atau tempat kerja yang mempekerjakan tenaga kerja perempuan di malam hari merupakan salah satu penyebab banyaknya penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari.

Pemerintah selaku pihak yang mempunyai kewenangan mengurus masalah-masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan seharusnya mempunyai sikap yang aktif dalam menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Disamping itu pengawasan yang merupakan kunci dari

perlindungan hukum di bidang tenaga kerja perlu lebih di insentifkan. Pemerintah tidak harus menunggu datangnya laporan atau datangnya pengusaha untuk meminta izin mempekerjakan tenaga kerja/buruh di malam hari. Akan tetapi pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi harus mencari informasi sebelum informasi itu datang.

Adanya faktor penghambat tersebut dapat mengakibatkan adanya pelanggaran dan kurang optimalnya pengawasan terhadap pihak rumah sakit yang mempekerjakan perawat perempuan pada malam hari. Selain itu faktor penghambat tersebut dapat diatasi apabila semua pihak dapat menjalankan peraturan perundang-undangan sesuai seperti yang sudah diatur didalamnya.

Apabila ada suatu keterkaitan diantara hambatan, baik dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi serta hambatan dari pihak rumah sakit, perawat dan pemerintah akan mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap perawat yang bekerja pada malam hari oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Apabila hambatan-hambatan tersebut tidak diupayakan tindakan untuk mengantisipasinya maka dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan perawat perempuan yang bekerja pada malam hari akan semakin banyak terjadi pelanggaran yang mengakibatkan tujuan dari perlindungan hukum dan pengawasan terhadap perawat perempuan yang bekerja pada malam hari tidak dapat terealisasi dengan baik.