
**KAJIAN EMPIRIK PERMASALAHAN PENERAPAN HUKUM
PERSELISIHAN PERBURUHAN, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN
PERLINDUNGAN PRIVASI DATA PRIBADI****Antonius Dewanto Purnomo**

Program Studi Farmasi, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

E-mail: : antonius.dewanto@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Hukum penyelesaian perselisihan perburuhan pemutusan hubungan kerja dan perlindungan privasi data pribadi merupakan hal yang penting. Pada bagian perburuhan tujuan utamanya adalah menemukan solusi yang adil dan menguntungkan bagi semua pihak yang berkonflik. Dasar hukum yang dipergunakan adalah undang-undang ketenagakerjaan. Bagian tentang keamanan data pribadi diatur dalam UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi bertujuan untuk melindungi informasi pribadi. Maksudnya adalah untuk memastikan bahwa hak-hak individu terlindungi dan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan data pribadi di masyarakat. Undang-undang tersebut juga bertujuan untuk menegakkan pengakuan dan penghargaan terhadap pentingnya privasi data individu. Penelitian ini bertujuan memberikan kajian empirik permasalahan-permasalahan terkait penerapan hukum penyelesaian perselisihan perburuhan, pemutusan hubungan kerja dan perlindungan privasi data pribadi di salah satu klinik XYZ Jakarta Selatan sebagai bagian layanan kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian empirik dengan menggunakan pengamatan lapangan. Peneliti dapat melakukan observasi langsung terhadap proses atau interaksi antara individu dengan sistem hukum dalam situasi nyata di klinik. Permasalahan yang ditemukan di Klinik XYZ terkait perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja adalah terkait dengan hak-hak yang tidak diterima oleh pekerja wanita yaitu cuti haid. Cuti haid belum diberikan kepada karyawan wanita. Menurut Pasal 81 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja wanita yang mengalami sakit selama menstruasi dan memberitahukan hal ini kepada pengusaha tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi. Penyelesaiannya adalah dilakukan perundingan secara musyawarah mufakat. Dalam alur proses pelayanan Klinik XYZ berisiko terkait dengan keamanan data pribadi pada bagian Patient Medication Record (PMR) atau data status pasien atau rekam medis dimana disarankan disertifikasi ISO 27001 tentang Manajemen Keamanan Informasi dan HIPAA 1996.

Kata Kunci: perburuhan, privasi data pribadi, cuti haid, rekam medis**ABSTRACT**

Laws on resolving labor disputes, terminating employment relations and protecting the privacy of personal data are important. In the labor section, the main goal is to find a fair and profitable solution for all parties to the conflict. The legal basis used is labor law. Meanwhile, the section on privacy and personal data protection is regulated in Law of the Republic of Indonesia Number 27 of 2022 concerning Personal Data Protection which is used to provide security for personal data. Personal data protection is aimed at guaranteeing citizens' rights to personal protection and increasing public awareness and ensuring recognition and respect for the importance of personal data protection. This research aims to provide an empirical study of problems related to the application of labor dispute resolution law, termination of employment relations and protection of personal data privacy at one of the XYZ clinics in South Jakarta as part of health services. This research uses empirical research methods using field observations. Researchers can make direct observations of processes or interactions between individuals and the legal system in real situations in clinics. The problems found at the XYZ Clinic related to labor disputes and termination of employment were related to rights that female workers did not receive, namely menstrual leave. Menstrual leave has not been provided to female employees. Based on Article 81 paragraph (1) of Law 13 of 2003 concerning Employment, it is stated that "Female workers who feel

sick during their menstruation period and notify the employer are not obliged to work on the first and second day of menstruation." The solution is to negotiate through deliberation and consensus. In the flow of the XYZ Clinic service process there is a risk related to the security of personal data in the Patient Medication Record (PMR) section or patient status data or medical records which is recommended to be certified by ISO 27001 concerning Information Security Management and HIPAA 1996.

Keywords: labor, personal data privacy, menstrual leave, medical records



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Upaya untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha atau antara serikat buruh dan manajemen dikenal sebagai penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja. Tujuan utamanya adalah menemukan solusi yang adil dan menguntungkan bagi semua pihak yang berkonflik. Dasar hukum yang dipergunakan adalah undang-undang ketenagakerjaan. Banyak negara memiliki undang-undang yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang mencakup berbagai aspek seperti upah, jam kerja, hak cuti, jaminan sosial, dan ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja. Di Indonesia undang-undang yang dipergunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (RI & Bpk.go.id, 2003).

Beberapa permasalahan-permasalahan yang sering ditemukan dalam bidang perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja adalah tentang ketidaksetaraan kekuatan. Kekuatan yang dimaksud adalah sumber daya seperti informasi, keuangan dan sumber daya hukum. Dalam banyak kasus, pekerja dan pengusaha tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses informasi dan sumber daya hukum, sementara pengusaha biasanya memiliki lebih banyak sumber daya (Restu, 2016).

Selanjutnya adalah terkait dengan pembayaran upah dan hak pekerja. Pembayaran upah yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum adalah salah satu masalah utama dalam perselisihan perburuhan. Pekerja berusaha berjuang untuk mendapatkan hak-hak lain seperti jaminan sosial, cuti, dan tunjangan kesehatan. Permasalahan selanjutnya adalah ketidaksetujuan terhadap kondisi kerja. Pekerja dimungkinkan tidak setuju dengan kondisi kerja yang dianggap tidak aman, tidak sehat, atau tidak layak. Misalnya, jam kerja yang terlalu panjang, lingkungan kerja yang berbahaya, atau kekurangan fasilitas yang diperlukan (Firnanda, 2021).

Kemudian terkait dengan pelanggaran kontrak kerja. Baik pekerja maupun pengusaha sering berselisih tentang pelanggaran kontrak kerja. Hal ini bisa termasuk tidak memenuhi janji gaji, tidak memberikan cuti yang dijanjikan, atau mengubah tugas pekerjaan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Pemutusan hubungan kerja yang tidak adil atau tidak sah merupakan permasalahan selanjutnya yang sering ditemukan. Jika pekerja menganggap pemutusan hubungan kerja tersebut tidak adil atau tidak sesuai dengan ketentuan hukum, pemutusan hubungan kerja tersebut dapat menyebabkan perselisihan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa alasan yang sah atau tanpa prosedur yang benar juga dapat menyebabkan perselisihan (Sudharma et al., 2021).

Selanjutnya adalah adanya intimidasi. Jika seorang pekerja mencoba bergabung dengan serikat buruh atau mengajukan tuntutan, hal itu dapat membuat pekerja menjadi takut untuk melawan atau memperjuangkan hak-hak mereka (Restu, 2016). Selanjutnya adalah ketidaksepakatan dalam negosiasi. Saat pekerja atau serikat buruh mencoba bernegosiasi dengan pengusaha atau pemerintah, seringkali mereka tidak setuju dengan tuntutan atau usulan tertentu, yang dapat menyebabkan perselisihan yang lebih besar. Penggunaan kontrak kerja fleksibel menjadi masalah selanjutnya. Memiliki kontrak kerja yang fleksibel atau jenis pekerjaan yang tidak pasti seperti kontrak sementara atau pekerja lepas dapat menyebabkan perselisihan

mengenai hak-hak pekerja, seperti upah, jaminan sosial, dan perlindungan lainnya (Firnanda, 2021).

Diskriminasi menjadi permasalahan krusial berikutnya. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan konflik serius di tempat kerja yaitu adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau faktor lainnya. Terakhir yaitu adanya ketidaksetujuan terhadap kebijakan perusahaan. Pekerja atau serikat buruh dimungkinkan tidak setuju dengan kebijakan perusahaan tertentu, seperti restrukturisasi, pengurangan tenaga kerja, atau perubahan dalam manajemen kinerja (Sudharma et al., 2021).

Berdasarkan kajian di atas permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian yaitu terkait dengan hak-hak yang tidak diterima oleh pekerja wanita terkait cuti haid. Bagi pekerja wanita, cuti haid, dikenal sebagai cuti menstruasi atau cuti bulanan, adalah cuti yang memungkinkan pekerja wanita beristirahat atau mengambil cuti selama masa menstruasi. Tujuannya adalah untuk membantu pekerja wanita yang mengalami ketidaknyamanan fisik atau emosional selama menstruasi. Pasal 81 ayat (1) UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja wanita yang mengalami sakit selama menstruasi dan memberitahukan hal ini kepada pengusaha tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi.” (RI & Bpk.go.id, 2003)

Perlindungan Privasi dan Data Pribadi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. Undang-undang tentang data pribadi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang bertujuan untuk melindungi privasi individu, sehingga penting untuk disusun sebagai dasar hukum guna menjaga keamanan informasi pribadi. Perlindungan data pribadi ini bertujuan untuk memastikan hak-hak warga negara terhadap privasi pribadi terjaga dan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya perlindungan data pribadi (RI & Bpk.go.id, 2022b).

Data pribadi merujuk pada informasi yang dapat mengidentifikasi individu, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik melalui sistem elektronik maupun tidak. Perlindungan data pribadi meliputi berbagai upaya untuk memastikan bahwa data pribadi diproses dengan menghormati hak konstitusional individu (Kusnadi, 2021) (Arman, 2013).

Undang-undang ini berlaku untuk semua individu, lembaga publik, dan organisasi internasional yang melakukan kegiatan hukum di dalam maupun di luar wilayah hukum Indonesia. Data pribadi bisa berupa data khusus seperti informasi kesehatan, data biometrik, dan data genetik, serta data umum seperti nama, jenis kelamin, kewarganegaraan, agama, dan status perkawinan. (Kusnadi, 2021; RI & Bpk.go.id, 2022b).

Di dalam alur proses pelayanan Klinik XYZ yang sangat berisiko terkait dengan keamanan data pribadi adalah di bagian *patient medication record* (PMR) atau data status pasien atau rekam medis. Mengenai rekam medis, hal ini telah diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis, yang berisi informasi tentang identitas pasien, pemeriksaan, pengobatan, tindakan, dan layanan lain yang diberikan kepada pasien (Amri, 2011) (Ramli, 2008). Klinik XYZ menggunakan aplikasi rekam medis “XYZ”

METODE DAN PENELITIAN

Pelaksanaan kegiatan penelitian di Klinik XYZ Jakarta Selatan berlangsung antara rentang Februari 2023 hingga Agustus 2023. Metode Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Empirik dengan menggunakan pengamatan lapangan. Peneliti melakukan observasi langsung terhadap proses atau interaksi antara individu dengan sistem hukum dalam situasi nyata dan riil. Misalnya, pengamatan terhadap obyek yang diteliti untuk memahami bagaimana penerapan hukum penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja beroperasi dalam praktiknya.

Dalam penelitian mempelajari tentang berbagai aspek dalam hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, termasuk di antaranya konsep dasar hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial, perselisihan perburuhan dan jenis-jenisnya, hukum dan prosedur penyelesaian

perselisihan perburuhan, peran dan fungsi lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, aspek hukum perjanjian kerja, termasuk kontrak kerja, upah, dan ganti rugi, aspek hukum pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk alasan dan prosedur PHK perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK serta sanksi hukum atas pelanggaran ketenagakerjaan.

Aspek dalam hukum privasi dan perlindungan data pribadi, termasuk di antaranya: konsep dasar privasi dan data pribadi; hak privasi dan pengaturannya dalam hukum; kerahasiaan data pribadi dan pengaturannya dalam hukum; aspek hukum tentang pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data pribadi; perlindungan hukum bagi individu dalam kasus pelanggaran privasi atau kebocoran data pribadi; peraturan perlindungan data pribadi; pelanggaran privasi dan data pribadi dalam konteks teknologi informasi dan dalam bisnis dan investasi; aspek hukum tentang teknologi informasi dan internet dalam hak kekayaan intelektual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Klinik XYZ berbadan hukum berbentuk Perseroan Terbatas, merupakan perusahaan tertutup dan keluarga. Berdasarkan dokumen yang diberikan kepada peneliti, Klinik XYZ didirikan pada tanggal 5 April 2022. Usaha utama yang dilakukan adalah usaha di bidang apotek dengan layanan kesehatan lain. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan layanan kesehatan (healthcare) pilihan utama yang terintegrasi, berkualitas dan terpercaya serta menjadi solusi kesehatan masyarakat. Misi perusahaan adalah melakukan aktivitas usaha di bidang apotek, ritail dan klinik serta layanan kesehatan lainnya, mengelola bisnis secara operational excellence dan service excellence serta mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas.

Berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) PT. XYZ bernomor 47721 yang merupakan Perdagangan Eceran Barang Dan Obat Farmasi Untuk Manusia di Apotik (RI & Bpk.go.id, 2014a).

Kelompok ini meliputi bisnis ritel khusus yang menyediakan produk farmasi dan obat-obatan jadi di apotek, seperti tablet, kapsul, salep, bubuk, larutan, dan suspensi. Produk-produk ini digunakan untuk berbagai macam penyakit dan kondisi, termasuk masalah kulit, mata, gigi, telinga, saluran pernapasan, saluran pencernaan, hipertensi, gangguan hormonal, vitamin, dan suplemen kesehatan. Kelompok ini juga mencakup barang-barang kesehatan dari bahan karet, seperti kondom, alat sedot susu ibu, dot susu, kantong darah, sarung tangan bedah, pipet karet, alat keluarga berencana, dan penutup karet untuk botol kecil farmasi. Saat ini Klinik XYZ memiliki salah satu cabang di Jakarta Selatan.

Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Proses penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja adalah upaya untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha atau antara serikat buruh dan manajemen (RI & Bpk.go.id, 2003). Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mencapai solusi yang adil dan saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. Berikut ini adalah beberapa cara untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemecatan pekerjaan .

Metode pertama dalam penyelesaian perselisihan adalah negosiasi langsung. Pihak-pihak yang terlibat berkumpul untuk berbicara dan menemukan solusi. Metode ini dapat digunakan untuk mengatur upah, kondisi kerja, dan hak-hak pekerja secara keseluruhan. Jika ini berhasil, hal itu dapat mencegah masalah naik ke tingkat yang lebih tinggi (Restu, 2016).

Selanjutnya adalah mediasi. Sebuah pihak ketiga netral yang disebut mediator membantu pihak-pihak yang berselisih mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Mediator tidak membuat keputusan; sebaliknya, mediator membantu dalam berkomunikasi dan meredakan konflik. Ketiga adalah arbitrase. Dalam arbitrase, ada pihak ketiga yang disebut

arbiter, juga dikenal sebagai panel arbitrase, yang mendengarkan argumen dari kedua belah pihak sebelum mengambil keputusan yang mengikat. Keputusan arbitrase biasanya merupakan keputusan akhir dan mengakhiri perselisihan. Selanjutnya adalah serikat buruh. Pekerja yang bergabung dalam serikat buruh memiliki kemampuan untuk bernegosiasi dengan pengusaha dan memperjuangkan hak-hak pekerja. Pekerja juga memiliki kemampuan untuk menggunakan mogok atau protes sebagai alat tuntutan (Restu, 2016).

Metode selanjutnya adalah pengadilan. Perselisihan dapat diajukan ke pengadilan jika tidak ada penyelesaian melalui jalur-jalur di atas. Untuk membuat keputusan, pengadilan akan mempertimbangkan hukum yang berlaku dan bukti yang ada. Pembinaan Hubungan Industrial dapat menjadi alternatif metode pemecahan masalah. Di beberapa negara, ada lembaga yang disebut "Pembina Hubungan Industrial" yang membantu menyelesaikan perselisihan dan memfasilitasi hubungan antara pengusaha dan pekerja (Restu, 2016).

Selanjutnya adalah penilaian ahli. Dalam beberapa situasi, ahli independen dapat diminta untuk memeriksa atau menilai situasi, seperti dalam perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja. Terakhir adalah pemecatan alternatif: Ini bisa berarti memberi pekerja yang diputus untuk mendapatkan opsi seperti pelatihan lanjutan atau bantuan dalam mencari pekerjaan baru (Restu, 2016).

Kenyataannya, pendekatan yang akan digunakan akan bergantung pada tingkat kompleksitas perselisihan, serta peraturan yang berlaku di suatu negara. Penyelesaian yang berhasil lebih mungkin dicapai jika didasarkan pada komunikasi yang terbuka, keinginan untuk mendengarkan, dan keinginan untuk mencapai kesepakatan yang adil bagi semua pihak (Restu, 2016).

Permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian yaitu di Klinik XYZ adalah terkait dengan hak-hak yang tidak diterima oleh pekerja wanita yaitu terkait cuti haid. Cuti haid belum diberikan kepada karyawan wanita. Menurut ketentuan Pasal 81 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja wanita yang mengalami ketidaknyamanan atau sakit saat menstruasi dan memberitahukan kondisinya kepada pengusaha, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi (RI & Bpk.go.id, 2003).

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia mengatur tentang istirahat haid, dimana pekerja wanita tidak diminta untuk bekerja jika mereka mengalami ketidaknyamanan atau sakit pada hari pertama dan kedua menstruasi mereka. Namun, Pasal 81 ayat (2) memposisikan pekerja wanita dalam posisi yang tidak seimbang dimana buruh perempuan akan berhadapan langsung dengan majikan dalam hal negosiasi tidak setara. Perundingan yang tidak seimbang ini dapat berupa kesepakatan kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang disetujui oleh individu yang akan bekerja untuk perusahaan tertentu, di mana individu tersebut berinteraksi langsung dengan pemberi kerja (RI & Bpk.go.id, 2003).

Oleh karena itu harus dilakukan perundingan oleh kedua belah pihak. Ini juga dikenal sebagai pendekatan bipartit, yang terjadi sebelum timbulnya konflik dalam hubungan industri. Dalam jangka waktu 30 hari, perundingan bipartit yang terdiri dari perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja dan atau serikat pekerja yang diselesaikan secara musyawarah mufakat.

Untuk pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pada Klinik XYZ terkait dengan cuti haid dimana tenaga kerjanya didominasi oleh pekerja perempuan, sudah selayaknya jika pihak Klinik XYZ, lebih-lebih lagi untuk memberikan perhatian khusus kepada pekerja perempuan, agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Serta kegiatan pelatihan kerja yang dilakukan oleh Klinik XYZ seharusnya dilakukan dengan lebih maksimal lagi dan juga diberikan pemahaman-pemahaman hukum ketenagakerjaan agar dipahami secara menyeluruh oleh para pekerja.

Perlindungan Privasi Dan Data Pribadi

Dapat dijelaskan bahwa di dalam alur proses pelayanan Klinik XYZ berisiko terkait dengan keamanan data pribadi adalah di bagian Patient Medication Record (PMR) atau data status pasien atau rekam medis. Oleh karena itu PMR harus tunduk dengan Perlindungan Privasi dan Data

Pribadi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi (RI & Bpk.go.id, 2022b). Juga terdapat aturan turunan terkait rekam medis yang juga diatur di dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis (RI & Bpk.go.id, 2022a) (Takdir, 2018) (RI & Bpk.go.id, 2023) (RI & Bpk.go.id, 2016). Rekam Medis merupakan kumpulan informasi yang mencakup identitas pasien, hasil pemeriksaan, jenis pengobatan yang diberikan, prosedur medis yang dilakukan, serta layanan lain yang telah diberikan kepada pasien (RI & Bpk.go.id, 2004) (RI & Bpk.go.id, 2016b). Klinik XYZ menggunakan aplikasi rekam medis “XYZ”.

Aplikasi ‘XYZ’ dalam kajiannya sudah memiliki data secured, encrypted & firewall implementation yaitu sistem “XYZ” selalu berkomitmen untuk mengedepankan keamanan data dan melakukan uji ketahanan penetration testing. Sistem sudah terenkripsi dan terimplementasi firewall. Backup data setiap hari (24/7) secara otomatis di server dan melakukan proses update pada saat waktu tidak crowded, semisal jam 1 dini hari saat weekend. Server data berbasis Service Level Agreement dengan prosentase 99% sehingga memiliki kecepatan dalam mengakses dan menyimpan data. Sistem ini memberikan jaminan bugs dan error tidak dibatasi dan segera memperbaiki permasalahan tersebut secara responsif oleh tim IT,

Berdasarkan hal di atas sesuai dengan review maka aplikasi “XYZ” yang dipergunakan oleh Klinik XYZ sudah meng-adopt keamanan data pribadi. Tetapi belum dapat dijelaskan apakah sistem tersebut compliance terhadap ISO 27001 tentang Manajemen Keamanan Data. ISO adalah organisasi internasional yang mengembangkan dan menerbitkan standar internasional dalam berbagai bidang. Standar ini dibuat untuk mengatur proses, produk, layanan, dan sistem dengan tujuan meningkatkan efisiensi, kualitas, keamanan, dan keberlanjutan di berbagai industri. Fungsi ISO meliputi:

Membangun Keseragaman Internasional: ISO bertujuan untuk memastikan bahwa standar dan praktik yang seragam di seluruh dunia, yang akan membantu perdagangan internasional, transfer teknologi, dan kerja sama antar negara.

Peningkatan Kualitas dan Keamanan: Standar ISO membantu organisasi meningkatkan kualitas produk, layanan, dan proses bisnis mereka. Ini juga dapat membantu dalam menemukan risiko dan mengimplementasikan langkah-langkah keamanan yang tepat.

Efisiensi dan Produktivitas: ISO membuat standar yang dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Standar ini dapat membantu mengoptimalkan sumber daya, meningkatkan proses, dan mengurangi limbah.

Perlindungan Konsumen: Standar ISO dapat memberikan keyakinan kepada pembeli bahwa barang atau layanan yang mereka beli telah diuji sesuai dengan standar internasional dan memenuhi persyaratan tertentu.

Inovasi dan Teknologi: ISO menyediakan kerangka kerja yang konsisten untuk pengujian, evaluasi, dan implementasi produk baru untuk membantu inovasi dan pengembangan teknologi.

Perlindungan Lingkungan dan Keberlanjutan: Beberapa standar ISO berkonsentrasi pada praktik yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, seperti manajemen lingkungan, pengelolaan energi, dan pengurangan dampak lingkungan.

Peningkatan Reputasi: Mematuhi standar ISO, yang menunjukkan komitmen terhadap kualitas, keamanan, dan etika, dapat membantu perusahaan membangun reputasi baik dalam industri maupun di mata konsumen.

Akses ke Pasar Global: Karena banyak negara dan pelanggan menghargai standar internasional, sertifikasi ISO dapat membantu bisnis memasuki pasar internasional.

Transparansi dan Akuntabilitas: Standar ISO meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di antara berbagai pemangku kepentingan dengan memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengukur dan melaporkan kinerja organisasi.

Peningkatan Manajemen Risiko: Standar ISO memastikan operasi yang lebih aman dan berkelanjutan dengan membantu organisasi mengidentifikasi, mengukur, dan mengelola risiko dengan lebih efektif.

Peningkatan Kompetitivitas: Mengadopsi standar ISO dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena memenuhi persyaratan yang diakui secara internasional (Siringoringo et al., 2017).

Selain ISO 27001 yang perlu diperhatikan di bidang kesehatan adalah terkait dengan HIPAA. HIPAA merupakan singkatan dari Portabilitas dan Akuntabilitas Asuransi Kesehatan tahun 1996, adalah undang-undang yang menetapkan standar nasional untuk menjaga kerahasiaan informasi kesehatan pasien agar tidak diungkapkan tanpa izin atau pengetahuan mereka. Departemen Kesehatan dan Layanan Kemanusiaan (HHS) Amerika Serikat menerbitkan Aturan Privasi HIPAA untuk memenuhi persyaratan HIPAA. Aturan Keamanan HIPAA melindungi bagian informasi yang tercakup dalam Aturan Privasi. HIPAA, juga dikenal sebagai Hukum Publik 104-191, memiliki dua tujuan utama: untuk memastikan kelanjutan asuransi kesehatan bagi karyawan yang kehilangan atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, serta untuk mengurangi biaya perawatan kesehatan dengan menstandarisasi transmisi elektronik transaksi administrasi dan keuangan. Tujuan lainnya termasuk pencegahan penyalahgunaan, penipuan, dan pemborosan dalam asuransi kesehatan dan pemberian perawatan kesehatan, serta menetapkan batas-batas elektronik untuk transaksi keuangan dan administrasi (Siringoringo et al., 2017).

Standar privasi HIPAA mengatur bagaimana entitas yang terikat oleh aturan privasi menggunakan dan mengungkapkan informasi kesehatan individu, yang disebut sebagai "informasi kesehatan yang dilindungi". Entitas yang terikat disebut "entitas yang tercakup". Aturan privasi ini juga menetapkan hak individu untuk mengetahui dan mengendalikan penggunaan informasi kesehatan. Tujuan utama dari Aturan Privasi adalah memastikan perlindungan yang tepat terhadap informasi kesehatan individu sambil memungkinkan aliran informasi kesehatan yang diperlukan untuk menyediakan dan mempromosikan perawatan kesehatan yang berkualitas tinggi serta melindungi kesehatan dan kesejahteraan masyarakat. Aturan ini mencapai keseimbangan yang memungkinkan penggunaan informasi yang diperlukan sambil melindungi privasi pasien yang mencari perawatan (Siringoringo et al., 2017).

KESIMPULAN

Permasalahan yang ditemukan di Klinik Layanan Kesehatan XYZ terkait perselisihan perburuhan adalah hak-hak yang tidak diterima oleh pekerja wanita yaitu cuti haid. Cuti haid belum diberikan kepada karyawan wanita. Menurut Pasal 81 ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pekerja wanita yang merasa sakit selama menstruasi dan memberitahukannya kepada pengusaha, tidak diharuskan bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi. Penyelesaiannya adalah dilakukan perundingan secara musyawarah mufakat.

Di dalam alur proses pelayanan Klinik XYZ berisiko terkait dengan keamanan data pribadi pada bagian *Patient Medication Record (PMR)* atau data status pasien atau rekam mediskerja, motivasi kerja, komunikasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, A. (2013). Aspek Hukum Penggunaan Telemedicine. In *Fiki 2013* (Vol. 1, Issue 1). <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/113524>
- Asmawati Sri Rahayu Amri. (2011). *Etika Profesi dan Hukum Kesehatan* (Issue April). Pradina Pustaka.
- Firnanda, S. I. F. B. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Atas Hak Cuti Haid dan Menyusui Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT Bentoel Malang). *DINAMIKA Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 27(12), 1-33 : 29. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jdh/article/view/11520>
- Kusnadi, S. A. (2021). Perlindungan Hukum Data Pribadi Sebagai Hak Privasi. *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 9-16. <https://doi.org/10.47776/alwasath.v2i1.127>

- Ramli, A. M. (2008). Dinamika Konvergensi Hukum Telematika dalam Sistem Hukum Nasional. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 5(4), 1–11.
- Restu, D. S. (2016). Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid–Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Journal.Stiei-Kayutangi-Bjm*, 6(13), 43–52.
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1985 Tentang Jalan* (Vol. 2016, Issue 1). <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Ffid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2004 Tentang Praktik Kedokteran*.
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2014a). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Standar Kegiatan Usaha dan Produk pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Kesehatan*. www.peraturan.go.id
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2014b). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan*.
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2016b). UU Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. *Trabalho de Conclusão de Curso*, 1(9), 1–10. [http://www.hukor.depkes.go.id/up_prod_uu/UU No. 36 Th 2009 ttg Kesehatan.pdf](http://www.hukor.depkes.go.id/up_prod_uu/UU%20No.%2036%20Th%202009%20ttg%20Kesehatan.pdf)
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2022a). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 Tentang Rekam Medis. In *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018* (Vol. 151, Issue 2). www.peraturan.go.id
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2022b). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi. In *Ditama Binbangkum - BPK RI*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/229798/uu-no-27-tahun-2022>
- RI, D. B.-B., & Bpk.go.id. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2023 Omnibuslaw Tentang Kesehatan*.
- Siringoringo, V. M. P., Hendrawati, D., & Suharto, R. (2017). Pengaturan Perlindungan Hukum Hak-Hak Pasien dalam Peraturan Perundang-Undangan tentang Kesehatan di Indonesia. *Diponegoro Law Journal*, 6(2), 1–13.
- Sudharma, K. J. A., Artami, I. A. K., & Rachella, B. (2021). Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Hak Cuti Haid Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Vyavahara Duta*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.25078/vd.v16i1.2068>
- Takdir. (2018). Hukum Kesehatan. *Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo*, 20(4), 548.