

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidan merupakan salah satu profesi tertua sejak adanya peradaban umat manusia. Bidan muncul sebagai wanita terpercaya dalam mendampingi dan menolong ibu yang melahirkan. Peran dan posisi bidan dimasyarakat sangat dihargai dan dihormati karena tugasnya yang sangat mulia, memberi semangat, membesarkan hati, mendampingi, serta menolong ibu yang melahirkan sampai ibu dapat merawat bayinya dengan baik. Bidan sebagai pekerja profesional dalam menjalankan tugas dan prakteknya, bekerja berdasarkan pandangan filosofis yang dianut, keilmuan, metode kerja, standar praktik pelayanan serta kode etik yang dimilikinya.¹

Dalam melaksanakan asuhan kebidanan yang merupakan salah satu dari praktik kebidanan tentunya seorang bidan memiliki hak dan kewajiban. Dalam hal ini asuhan kebidanan adalah bantuan yang diberikan oleh bidan kepada individu pasien atau klien yang pelaksanaannya dilakukan dengan cara

- a. Bertahap dan sistematis
- b. Melalui suatu proses yang disebut manajemen kebidanan.²

¹ <http://id.shvoong.com/medicine-and-health/2133843-pengertian-bidan>

² Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 369/MENKES/SK/III/2007 tentang Standar Profesi Bidan

Begitupula dengan bidan yang ditempatkan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta ada yang berstatus sebagai bidan PKWT. Bidan PKWT tentunya juga harus memperoleh perlindungan hukum dan profesi, serta pemenuhan hak-haknya sepanjang melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Dua hal dasar yang harus dipenuhi, dimana ada keseimbangan antara tuntutan profesi dengan apa yang semestinya didapatkan dari pengembangan tugas secara maksimal. Memperoleh perlindungan hukum dan profesi sepanjang melaksanakan tugas sesuai standar profesi dan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan salah satu hak bidan yang mempertahankan kredibilitasnya dibidang hukum serta menyangkut aspek legal atas dasar peraturan perundang-undangan dari pusat maupun daerah.

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta, bidan PKWT dikenal dengan bidan honorer. Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta menggunakan tenaga bidan honorer karena dianggap lebih mudah dalam melaksanakan perjanjian kerja. Diantara bidan honorer yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda ada bidan honorer yang sudah bekerja selama 26 tahun tetapi statusnya masih sebagai bidan honorer. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal ini ditegaskan bahwa tenaga kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua)

tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Selanjutnya dalam Pasal 59 ayat 6 UU No. 13 tahun 2003 diatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui dalam waktu 2 tahun.

Berdasarkan latar belakang, terdapat perbedaan antara ketentuan dalam UU ketenagakerjaan dan pelaksanaannya di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda. Hal ini merupakan permasalahan yang harus diselesaikan agar hak dan kewajiban para pihak terpenuhi, sehingga penulisan hukum ini diberi judul : **Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tenaga Kebidanan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, dirumuskan masalah hukum yang diteliti sebagai berikut, mengapa di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta masih terdapat bidan honorer yang melebihi batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang menyebabkan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta masih terdapat bidan honorer yang melebihi batas waktu yang di tentukan oleh undang-undang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat Obyektif

Manfaat obyektif dari penelitian ini adalah bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan ilmu hukum perjanjian pada khususnya.

2. Manfaat Subyektif

a. Bagi Masyarakat

Memberikan gambaran tentang perlindungan hukum serta penegakan hukum dalam perjanjian kerja menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata terhadap para pihak yang dirugikan akibat perjanjian yang dilaksanakan.

b. Bagi Penulis

Untuk dapat menghasilkan dan meningkatkan disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pemerintah dalam membuat kebijakan dan menyusun peraturan perUndang-undangan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta ditemukan hasil penelitian dengan variabel

atau konsep yang sama mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu seperti sebagai berikut :

- 1) Christina Ayu Paramhita (06 05 09316) dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, program kekhususan Hukum Ekonomi dan Bisnis, dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Petugas Satuan Pengaman Di Citrouli Swalayan 24 Jam”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menyebabkan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Petugas Satuan Pengaman Di Citrouli Swalayan 24 Jam tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dari data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dan dianalisa berdasar teori yang ada maka dapat diambil suatu kesimpulan sekaligus menjawab permasalahan pada penelitian ini yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pemilik Citrouli Swalayan 24 Jam tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. pelaksanaan waktu lembur petugas satuan pengaman di Citrouli Swalayan 24 Jam melebihi ketentuan perundang-undangan. Pembayaran upah lembur satuan pengaman di Citrouli Swalayan 24 Jam tidak sesuai ketentuan undang-undang, dan pembyaran upah petugas satuan pengaman di Citoruli Swalayan 24 Jam dibawah ketentuan Upah Minimum Provinsi Yogyakarta 2010.

2) Adminelie Dwi Septia Indra Putri (01 05 07433) dari Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, program kekhususan Hukum Ekonomi dan Bisnis, dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perum Perhutani di KPH Kedu Utara”.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menyebabkan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perum Perhutani di KPH Kedu Utara tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Dari data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dan dianalisa berdasar teori yang ada maka dapat diambil suatu kesimpulan sekaligus menjawab permasalahan pada penelitian ini yaitu perlindungan hukum kepada pekerja waktu tertentu yang bekerja di perum perhutani di KPH kedu utara belum ada, karena tidak ada ketentuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan hukum kepada pekerja waktu tertentu. Perum Perhutani dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu telah menyimpang dari peraturan yang berlaku. Khususnya pada jangka waktu berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu, dimana Perum Perhutani melakukan perpanjangan dan pembaharuan secara terus menerus dan tidak ada pengangkatan dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu.

F. Batasan Konsep

1. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Tenaga kerja honorer merupakan upah sebagai imbalan jasa (yg diberikan kepada pengarang, penerjemah, dokter, pengacara, konsultan, tenaga honorer), upah di luar gaji. Hubungan Kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan.
3. Bidan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 369/MENKES/SK/III/2007 tentang Standar Profesi Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan yang diakui pemerintah dan organisasi profesi di wilayah Negara Republik Indonesia serta memiliki kompetensi dan

kualifikasi untuk di register, sertifikasi dan atau secara sah mendapat lisensi untuk menjalankan praktik kebidanan.

4. Klinik Bersalin menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 028/MENKES/PER/!/2011 tentang Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan atau spesialistik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan dan dipimpin oleh seorang tenaga medis.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian Empiris

Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang menitikfokuskan pada perilaku masyarakat hukum yang hasilnya berupa fakta sosial. Penelitian hukum empiris dalam penalarannya menggunakan penalaran induksi yaitu metode penalaran yang ditarik dari peraturan hukum yang khusus kedalam kesimpulan yang lebih umum. Penelitian hukum empiris menggunakan data primer yang digunakan sebagai data utama dan data sekunder berupa bahan hukum digunakan sebagai pendukung. Data primer di peroleh dengan cara wawancara dengan responden sebagai sumber utama.

2. Sumber Data

Dalam penelitian hukum empiris ini, data yang diperlukan adalah data primer sebagai sumber data utama disamping data sekunder yang berupa bahan hukum sebagai sumber data pendukung.

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang obyek yang sedang diteliti. Data ini dapat diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden. Data primer terbagi atas :

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan ini adalah bertempat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta

2) Responden

Responden adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian hukum ini yang menjadi responden adalah bidan honorer dan pemilik Rumah Sakit Ibu dan anak Permata Bunda Yogyakarta.

3) Narasumber

Narasumber adalah subyek yang memberikan jawaban pertanyaan dalam penelitian. Pada penelitian hukum ini yang menjadi narasumber adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Yogyakarta dan Kepala Dinas Kesehatan Yogyakarta.

b. Data sekunder adalah merupakan data yang diperoleh dari bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat para ahli hukum, buku-buku dan sebagainya.

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer terdiri dari norma hukum positif, yaitu :

- a) Undang-undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4) dan (6).
- d) Kepmenkes Nomor 369/MENKES/SK/III/2007 tentang Standar Profesi Bidan
- e) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 028/MENKES/PER/!/2011 tentang Klinik

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel atau makalah, website.

3. Metode Analisis

a. Data Primer

Analisis terhadap data empiris diperoleh dari penelitian di lokasi penelitian tentang pelaksanaan perjanjian Kerja Tenaga Kebidanan Honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta.

b. Data Sekunder

1) Data hukum primer berupa Hukum Positif

a) Deskripsi Hukum Positif

Penelitian ini melakukan deskripsi terhadap isi dan struktur dari beberapa hukum positif yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yaitu Undang-undang Dasar 1945, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pasal 59 ayat (4) dan (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

b) Sistematisasi Hukum Positif

Penelitian dilakukan terhadap hukum positif yang digunakan penelitian secara vertical (harmonisasi). Hasil penelitian penulis akan menunjukkan apakah peraturan diatas menunjukkan adanya harmonisasi antara Pasal (4) dan (6) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dengan pelaksanaan perjanjian tenaga kerja kebidanan honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda.

c) Analisis Hukum Positif

Hukum positif yang digunakan dengan hasil yang sudah harmonisasi secara vertical maka penelitian ini tidak membutuhkan asa-asis berlakunya perundang-undangan. Hukum positif tersebut dapat langsung di sistematisasikan ke dalam gejala social yang ada yaitu Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tenaga Kebidanan Honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta.

d) Interpretasi Hukum Positif

Penelitian ini menggunakan interpretasi hukum positif adalah interpretasi gramatikal (interpretasi penulis dengan mengartikan bagian-bagian kalimat tertentu menurut bahasa sehari-hari atau bahasa hukum), interpretasi sistematis (interpretasi yang dilakukan penulis dengan mendasarkan system aturan mengartikan suatu ketentuan hukum), dan interpretasi teleology (interpretasi yang dilakukan penulis dengan mengamati tujuan dibuatnya suatu peraturan).

e) Menilai Hukum Positif

Peraturan perundang-undangan yang ada akan mendukung penelitian ini dengan menilai Pelaksanaan Perjanjian Kerja

Tenaga Kebidanan Honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak
Permata Bunda Yogyakarta.

2) Bahan Hukum Sekunder

Berupa pendapat ahli hukum, buku-buku, artikel, atau website, yang dapat memberikan pengertian terhadap penelitian penulis.

Dalam pengertian tersebut di cari adanya persamaan atau perbedaan pendapat yang berguna untuk membantu penulis dalam mendapatkan pengertian hukum.

H. Sistematika Isi

Bab I: Pendahuluan

Pada bab I ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Batasan Konsep, Metode yang digunakan dalam penulisan hukum ini dan juga sistematika penulisan hukum ini.

Bab II: Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang berbagai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan judul penulisan dan menguraikan tentang hasil dari penelitian tentang “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tenaga Kebidanan Honorer di Klinik Bersalin Permata Bunda Yogyakarta”.

Bab III: Penutup

Dalam bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan judul penulisan “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tenaga Kebidanan Honorer di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda Yogyakarta”.

