

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda masih terdapat bidan honorer yang melebihi batas waktu yang di tentukan oleh UU No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

Ketidaktahuan dan keterbatasan pengetahuan dari bidan honorer akan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang mengenai perjanjian kerja, waktu kerja dan pengupahan, menyebabkan bidan honorer merasa bahwa perjanjian kerja yang diberikan sudah baik dan sesuai. Alasannya karena bidan honorer merasa sistem perjanjian kerja yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda merupakan system kekeluargaan.

Dari pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda menganggap perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaannya perjanjian kerja yang dibuat menyimpang dengan peraturan Undang-undang yang berlaku.

Ada ketentuan dari Pasal 58 ayat (1), Pasal 59 ayat (4) dan (6), Pasal 77 dan Pasal 88 Uu No. 13 Tahun 2003 tidak memuat sanksi yang tegas mengenai pelanggaran dalam pembuatan isi perjanjian kerja. Hal ini dapat mengurangi sifat memaksa undang-undang, karena suatu aturan apabila tidak dilengkapi dengan sanksi yang tegas, maka penyimpangan-penyimpangan dapat dilakukan. Seharusnya pemerintah dalam membentuk undang-undang dilengkapi dengan sanksi yang tegas, sehingga dapat mengurangi penyimpangan-penyimpangan hak yang dialami oleh bidan honorer.

Sementara Dinas Tenaga Kerja tidak mengambil tindakan apapun mengenai kasus yang terjadi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda. Dari pihak Dinas Tenaga Kerja menganggap bahwa UU No. 13 Tahun 2003 sebagai pedoman untuk membuat perjanjian kerja. Namun kenyataannya peraturan yang dibuat dikembalikan lagi kepada kebijakan dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda.

Faktor kondisi sosial dan ekonomi juga yang menyebabkan bidan honorer merasa bahwa pekerjaan dan dengan upah yang diterima saat ini lebih baik dari pada tidak bekerja sama sekali.

## **B. Saran**

1. Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda harus memahami dan menjalankan peraturan Uu No. 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan terutama mengenai ketentuan-ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja dan upah.

2. Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda harus memberikan informasi selengkap-lengkapya kepada bidan honorer mengenai ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja dan upah.
3. Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda harus memenuhi hak pekerja atas waktu istirahat dan waktu lembur yang diberikan.
4. Pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Permata Bunda harus meninjau kembali mengenai upah lembur yang diberikan kepada tenaga bidan honorer.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Djumadi, 1995, *Perjanjian Kerja*, Rajawali Pcrs, Jakarta

Satrio, J, *Hukum Jaminan, Hak-hak Jaminan Kebendaan*, PT Citra Adyta Bakti, 1993, Bandung

Satrio J, *Hukum Perjanjian*, PT Citra Adyta Bakti, 1992, Bandung

Suharnoko, SH., MLI, 2007, *Hukum Perjanjian Teori dan Analisis Kasus*, Kencana, Jakarta.

Subekti, R. dan R, Tjitrosudibio, *Ktiba Undang-undang Hukum Perdata*, PT Pradnya Paramitha, 1999, Jakarta

Subekti, R, *Hukum Perjanian*, PT Intermasa, Jakarta, 1998, Jakarta

### Website

<http://id.shvoong.com/medicine-and-health/2133843>, pengertian bidan, tanggal 5 Maret 2012

### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02/Menkes/149/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Bidan