

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang “Implementasi Ketentuan Hak – Hak Perawat Perempuan yang Bekerja Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia” dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### 1) Peraturan Internal Rumah Sakit Tentang Hak – Hak Perawat

Berdasarkan data pada kedua rumah sakit yang diteliti maka dapat disimpulkan:

- (a) Peraturan hak sebagai pekerja di kedua rumah sakit terdapat pada perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja di kedua rumah sakit tidak memenuhi salah satu syarat sah nya perjanjian yaitu kausa yang halal terkait pemberian upah, sehingga batal demi hukum karena tidak memenuhi syarat objektif perjanjian sesuai ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata.

Peraturan perusahaan di kedua rumah sakit berlaku asas *lex superior derogat lege inferiori* sehingga batal demi hukum. Hal tersebut berkaitan dengan hak cuti hamil dan melahirkan, pemberian upah selama masa cuti, dan perlindungan perawat perempuan yang bekerja pada malam hari.

(b) Hak sebagai profesi di Rumah Sakit Permata Bunda Purwodadi terdapat pada *nurse by laws* dan di Rumah Sakit Muhammadiyah Semarang diatur pada kewenangan klinis.

## **2) Implementasi Ketentuan Hak – Hak Perawat Perempuan Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia**

Dalam implementasi ketentuan hak – hak perawat perempuan di rumah sakit didapatkan hasil bahwa belum terlaksananya hak – hak tersebut menurut Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 yaitu hak cuti hamil dan melahirkan yang dibatasi, pemberian upah selama cuti yang bergantung status kepegawaian dan perlindungan terhadap perawat perempuan yang bekerja pada malam hari yang belum optimal.

Implementasi ketentuan hak – hak perawat perempuan sebagai profesi menurut Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan terdapat hak yang belum terlaksana yaitu terkait memperoleh hak lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan dan fasilitas kerja sesuai dengan

standar. Undang – undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan tersebut saling berkaitan satu sama lain karena merupakan sistem hukum.

### **3) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Hak–Hak Perawat Perempuan Yang Bekerja Di Rumah Sakit Berdasarkan Tinjauan Hak Asasi Manusia**

Faktor yang mendukung implementasi hak – hak perawat perempuan sebagai pekerja dan profesi perawat yaitu pemahaman perawat sebagai profesi yang berdampak pada pelayanan kesehatan kepada perawat. Faktor penghambat yaitu peraturan internal rumah sakit yaitu perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang bertentangan dengan undang – undang sehingga berdampak pada belum terwujudnya kepastian hukum, keadilan dan manfaat pada perawat serta sumber daya manusia yang berupa pemahaman perawat tentang ketengakerjaan yang masih kurang.

Dengan adanya faktor penghambat tersebut maka belum mewujudkan kepastian hukum keadilan dan manfaat pada perawat.

## **B. Saran**

- 1) Bagi rumah sakit untuk membuat atau mengubah peraturan internal yaitu peraturan pekerjaan dan perjanjian kerja mengenai hak reproduksi perawat perempuan sesuai dengan Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang – Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dan Undang - Undang No.36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan.
- 2) Bagi perawat meningkatkan pengetahuan dengan membaca dan memahami mengenai hak – hak perawat sebagai pekerja dan profesi yang bekerja di rumah sakit.
- 3) Bagi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) untuk meningkatkan kapasitas dalam hukum tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hak perawat sebagai profesi.

