

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan tersebut, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak pekerja/buruh perempuan antara lain hak cuti hamil dan melahirkan, hak cuti haid, hak cuti keguguran, hak Menyusui dan memerah Air Susu Ibu (ASI), Perlindungan jam kerja dan larangan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh perempuan. Dalam prakteknya di *Chocolate Monggo Group* sudah melaksanakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuannya kecuali hak cuti haid hal ini berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP). Adapun belum terpenuhinya hak cuti haid disebabkan oleh *Chocolate Monggo Group* dipandang sulit untuk diterapkan oleh perusahaan. Menurut perusahaan, apabila cuti haid ini di diterapkan, alhasil produktivitas perusahaan akan terganggu karena setiap bulannya pekerja/buruh perempuan akan ijin bekerja pada saat hari pertama dan kedua saat haid. Kesimpulan data dari kuesioner yang penulis telah bagikan ke pekerja/buruh perempuan di *Chocolate Monggo Group* menyatakan bahwa pekerja/buruh perempuan

belum mendapatkan hak cuti haid dan sebagian pekerja/buruh belum mengetahui tentang cuti haid tersebut.

2. Dalam penerapan atas hak-hak pekerja/buruh perempuan, *Chocolate Monggo Group* berupaya untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh perempuannya. *Chocolate Monggo Group* dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuannya sudah selaras atau sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tetapi dilihat dari fakta di lapangan, masih terlihat beberapa hambatan yaitu pekerja/buruh perempuan belum mengoptimalkan keberadaan ruang Laktasi yang sudah disediakan oleh perusahaan. Pekerja/buruh perempuan alasan masih adanya rasa malu atau sungkan untuk melakukan kegiatan memompa Air Susu Ibu dan mereka beranggapan bahwa jika mereka melakukan memompa Air Susu Ibu diruang Laktasi takut tidak segar lagi seperti yang langsung diberikan kepada bayi mereka secara langsung dirumah. Hambatan yang kedua, mengenai cuti hamil dan melahirkan, masih ditemukan di lapangan beberapa pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti hamil dan melahirkan mepet dari cuti yang ditetapkan oleh Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan.

B. Saran

1. Perlunya memberikan sanksi yang tegas terhadap pekerja/buruh perempuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan hukum ini adalah secara yuridis normatif hak-hak pekerja/buruh perempuan telah dijamin, dilindungi dalam berbagai perundang-undangan, tetapi di dalam implementasinya berbagai peraturan tersebut perlu mendapat perhatian serius. Seperti contoh dalam hal mengoptimalkan ruang laktasi, *Chocolate Monggo Group* seharusnya sedini mungkin membangun budaya atau kebiasaan yang baik di lingkungan kerja dengan cara memberikan sosialisasi akan tujuan, dan manfaat ruang laktasi terhadap pekerja/buruh perempuan. Apabila fasilitas ruang laktasi tersebut dapat dioptimalkan diharapkan pekerja/buruh perempuan timbul perasaan lebih tenang jadi pekerja/buruh perempuan tidak sering izin hanya untuk pulang demi menyusui anaknya, anak akan tumbuh jadi sehat sehingga pekerja/buruh perempuan tidak harus izin untuk menjaga anak, dan alasan lain-lain. Jadi, bila mana ruang laktasi di gunakan secara optimal maka pekerja/buruh perempuan bisa kerja secara baik dan lebih produktif yang akan memberikan manfaat terhadap perusahaan maupun pekerja/buruh perempuan itu sendiri. Mengenai cuti haid, sebaiknya perlu untuk dilakukan pengaturan pengambilan cuti serta pemeriksaan kondisi apakah pekerja perempuan tersebut benar-benar dalam kondisi haid saat

pengajuan cuti, perlu adanya pengawasan terhadap pelaksanaan cuti ini terutama oleh lembaga yang berwenang seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi serta bagaimanapun sulitnya penerapan cuti haid ini tetapi tetap dan wajib diberikan karena ini adalah amanat Undang-Undang, khususnya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Mengenai cuti hamil dan melahirkan, sebaiknya pengambilan cuti hamil dan melahirkan wajib dilakukan sebagaimana peraturan perundang-undangan yang memberikan cuti 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan (Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan tidak bisa dilakukan dengan pembuatan kesepakatan bersama antara para pekerja/buruh perempuan dengan perusahaan walau keduanya sepakat, karena kondisi si ibu yang lagi mengandung dengan usia kandungan yang mendekati hari kelahiran sangatlah riskan untuk masih bekerja dan hal ini bisa membahayakan proses kelahiran anaknya, disamping itu pekerja/buruh perempuan yang mengambil cuti 1,5 bulan sebelum hari kelahiran anaknya dapat menyiapkan mental dan kebutuhan lainnya untuk masuk kedalam proses persalinan.