

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis paparkan dalam bab-bab sebelumnya mengenai perlindungan hak-hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meliputi pemenuhan hak reproduksi serta penerapan prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Pekerja perempuan memperoleh hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, hak menyusui, serta kesempatan kerja dan pengupahan yang setara berdasarkan kinerja dan kompetensi.
2. PT. KAI Daop 3 Cirebon telah menerapkan prosedur pengambilan cuti haid dan cuti melahirkan secara sistematis, transparan, dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui pemanfaatan sistem *E-Office* atau *Raileo*, sehingga secara normatif dan administratif hak pekerja perempuan telah difasilitasi dengan baik tanpa hambatan birokratis yang berarti. Namun, rendahnya tingkat pemanfaatan cuti haid menunjukkan bahwa persoalan utama tidak terletak pada regulasi atau mekanisme perusahaan, melainkan pada faktor personal dan kondisi kesehatan pekerja perempuan, yang mengindikasikan adanya jarak antara ketersediaan hak secara hukum dan keberanian atau kebutuhan aktual pekerja dalam menggunakannya.
3. Berdasarkan tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip hukum ekonomi syariah, perlindungan hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon pada dasarnya telah terpenuhi secara normatif dan fungsional. Perusahaan telah memberikan perlindungan terhadap hak cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, serta menerapkan prinsip non-diskriminasi dalam

pengupahan dan kesempatan kerja. Meskipun masih terdapat keterbatasan dalam aspek implementasi, perlindungan yang diberikan tidak menunjukkan pengabaian hak dan dapat dinilai sejalan dengan hukum positif serta prinsip keadilan, kesetaraan, dan kemaslahatan dalam hukum ekonomi syariah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait:

1. Bagi pekerja perempuan diharapkan lebih memahami dan memanfaatkan hak-hak normatif yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan, khususnya terkait hak cuti haid, cuti melahirkan, dan hak menyusui, sesuai dengan kondisi kesehatan masing-masing. Kesadaran dan keberanian untuk menggunakan hak tersebut secara tepat menjadi penting agar perlindungan hukum yang telah disediakan dapat dirasakan secara nyata dan optimal.
2. Bagi PT. KAI Daop 3 Cirebon disarankan untuk memperkuat implementasi kebijakan perlindungan pekerja perempuan melalui peningkatan sosialisasi hak-hak pekerja, penguatan kebijakan internal, serta penyediaan fasilitas pendukung, khususnya terkait pemenuhan hak menyusui. Langkah tersebut diperlukan agar perlindungan yang telah terpenuhi secara normatif dapat diwujudkan secara lebih optimal dan berkelanjutan dalam praktik hubungan kerja.
3. Bagi Kementerian ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan fungsi pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan perlindungan hak pekerja perempuan di lingkungan perusahaan, termasuk melalui evaluasi kebijakan dan penyusunan pedoman teknis yang lebih operasional. Upaya ini penting untuk memastikan bahwa pemenuhan hak pekerja perempuan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga terlaksana secara efektif dan merata di seluruh sektor ketenagakerjaan.