



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia di PT.Primissima Sleman, belum dilaksanakan secara penuh dan maksimal oleh perusahaan yaitu berkaitan dengan hak atas cuti haid. Hal ini karena, apabila pekerja perempuan ingin mengajukan hak atas cuti haid maka pihak perusahaan tidak akan memberikan gaji atau upah secara penuh. Tentu tindakan tersebut tidak sesuai dengan Pasal 93 ayat 2 huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 11 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi *CEDAW*. Selain itu, hak untuk menyusui atau memberikan ASI para pekerja perempuan mendapatkan waktu istirahat untuk memompa ASI sesuai kebutuhan mereka yang

diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi, terkait ruang untuk menyusui atau memerah ASI secara khusus belum tersedia di PT.Primissima padahal itu wajib dan tertera pada Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif .

Disisi lain, adapun perlindungan hukum terkait hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia yang telah dilaksanakan PT.Primissima yaitu, antara lain:

- a. Pemberian hak atas cuti hamil dan melahirkan sudah sesuai waktu pelaksanaan yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Cuti tersebut dilaksanakan dengan tetap memberikan gaji atau upah secara penuh. Hal ini sesuai dengan Pasal 82 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 11 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi *CEDAW*.
- b. Pemberian hak untuk menyusui dan/ memerah ASI, Perusahaan telah memberikan haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Para pekerja perempuan mendapatkan waktu istirahat untuk memompa ASI sesuai kebutuhan mereka. Hal tersebut telah sesuai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 11 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi *CEDAW* dan Pasal 10 Konvensi *ILO* No.183 Tahun 2000 tentang Perlindungan Maternitas.

1. Faktor penghambat dalam Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia di PT.Primissima Sleman yaitu :

a. Faktor Penghambat Internal (berasal dari PT.Primissima)

1. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki para pekerja perempuan terkait hak-hak pekerja perempuan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian bahwa 4 dari 10 pekerja perempuan di PT.Primissima tidak mengetahui adanya hak atas cuti haid yang telah perusahaan atur dalam perjanjian kerja bersama .

2. Para pekerja perempuan di PT.Primissima tidak menggunakan hak cuti mereka secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa 10 pekerja perempuan tidak pernah menggunakan hak atas cuti haid selama mereka bekerja di perusahaan padahal mereka merasakan nyeri dan sakit saat bekerja.

3. Kurangnya kesadaran pihak perusahaan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan sehingga diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak agar perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan berjalan optimal.

a. Faktor Penghambat Eksternal (berasal dari luar PT.Primissima)

1. Terbatasnya wewenang yang dilakukan dinas tenaga kerja Sleman yang salah satunya tidak bisa melakukan fungsi pengawasan dan penegakan

hukum. Terkait pelaksanaan sosialisasi, dinas tenaga kerja Sleman jarang sekali memberikan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan di Sleman hal ini karena terbatasnya dana yang dimiliki oleh Dinas tenaga kerja Sleman.

a. **Saran**

1. Penulis menyarankan kepada PT.Primissima yang masih terdapat kekurangan dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap hak pekerja perempuan dalam perspektif hak asasi manusia, maka sebagai perusahaan yang memiliki jumlah pekerja perempuan yang tidak sedikit ini hendaknya memberikan perlindungan yang maksimal sesuai dengan peraturan yang ada. Adapun hak-hak yang telah diberikan oleh perusahaan, hendaknya ditingkatkan kembali sehingga perusahaan lebih berkembang.
2. Penulis menyarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman untuk meningkatkan pembinaan dan kontrol monitoring terhadap perusahaan dan meningkatkan sosialisasi terkait hak-hak dan kewajiban perusahaan maupun pekerja serta sosialisasi terkait peraturan perundangan undangan terkait untuk mewujudkan hubungan yang baik dan tidak ada pihak yang dirugikan antara pekerja dan perusahaan.