

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemenuhan hak cuti haid di PT. GPL khususnya Unit Kerja TGE berdasarkan UU Ketenagakerjaan sudah dipenuhi namun belum optimal. Hal tersebut dikarenakan, cuti haid telah diatur dalam peraturan perusahaan dan kebijakan reproduksi perusahaan sebagai bentuk pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan. Pelaksanaan cuti haid yang terdapat dalam peraturan perusahaan dan kebijakan reproduksi telah diterapkan di PT. GPL khususnya di Unit Kerja TGE. Namun, pelaksanaan cuti haid hanya sampai tahun 2015. Pada tahun 2016 hingga sekarang, cuti haid tidak diberikan lagi oleh perusahaan atau dengan kata lain pekerja perempuan tidak lagi mengajukan cuti haid. Alasan cuti haid tidak diterapkan lagi karena banyak pekerja perempuan yang menyalahgunakan waktu istirahat atau cuti yang diberikan oleh perusahaan. Pekerja perempuan pun tidak mengajukan cuti haid lagi semenjak cuti haid yang awalnya istirahat di rumah diganti istirahat di TPA, hingga dialihkan melakukan pekerjaan ringan.
2. Faktor yang mempengaruhi pemenuhan hak cuti haid di PT. GPL khususnya di Unit Kerja TGE ada 2 (dua) yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat.

- a. Faktor pendukung pemenuhan hak cuti haid, yaitu adanya aturan hukum yang menjadi payung hukum pelaksanaan cuti haid, perusahaan melindungi hak cuti haid pekerja perempuan melalui peraturan perusahaan dan membuat kebijakan reproduksi serta kebijakan lainnya untuk melindungi pekerja perempuan, pekerja perempuan sebagian merasakan sakit saat haid sehingga perlu mengajukan cuti haid, lingkungan kerja di lapangan yang berpotensi membahayakan kesehatan pekerja perempuan, serta adanya pengawasan secara rutin yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan cuti haid.
- b. Faktor penghambat pemenuhan hak cuti haid, yaitu tidak adanya sanksi yang tegas dalam UU Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan cuti haid apabila tidak terlaksana dengan baik, perusahaan tidak memberikan cuti haid atau mengganti waktu istirahat semula dirumah dialihkan dengan melakukan pekerjaan ringan, pekerja perempuan menyalahgunakan cuti haid yang diberikan perusahaan, serta sanksi tegas dari pengawas sebatas mengarahkan agar cuti haid dimasukkan dan sebagaimana sanksi dalam UU Ketenagakerjaan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran dari penulis yaitu:

1. Aturan cuti haid yang telah dibuat dalam peraturan perusahaan tersebut, seharusnya dapat diterapkan dengan baik. Hal tersebut sebagaimana amanat dalam UU Ketenagakerjaan. Kondisi sakit saat haid tidak memungkinkan

bagi pekerja perempuan untuk melakukan pekerjaan sehingga perlunya cuti haid. Seharusnya perusahaan dapat memberikan sanksi dalam peraturan perusahaan bagi pekerja perempuan yang menyalahgunakan fasilitas cuti haid. Sehingga, pekerja perempuan tetap dapat menggunakan cuti haid dengan baik dengan tidak menyalahgunakannya serta hak pekerja perempuan dapat diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Selain itu, pekerja perempuan seharusnya melakukan upaya agar dapat menggunakan hak cuti haid melalui serikat kerja sebagai pembela hak dan kepentingan pekerja.

2. Adapun saran dari faktor pemenuhan hak cuti haid di PT. GPL, yaitu:
  - a. Faktor pendukung pemenuhan cuti haid yaitu adanya aturan dalam UU Ketenagakerjaan sebagai perlindungan terhadap hak pekerja perempuan. Aturan tersebut dapat diterapkan dengan baik melalui peran dari pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan ini bertujuan, agar hak cuti haid ini dapat diterapkan dengan baik oleh perusahaan maupun pekerja perempuan.
  - b. Faktor penghambat pemenuhan cuti haid ini, yaitu tidak adanya aturan pelaksanaan dan sanksi yang tegas agar dapat berlaku. Dengan adanya aturan pelaksanaan dan sanksi tersebut, pengawas ketenagakerjaan pun dapat melakukan pengawasan secara maksimal dengan memberikan pembinaan. Selain itu, diperlukan pula pengetahuan dan pemahaman pekerja perempuan terhadap aturan cuti haid dalam UU Ketenagakerjaan

agar dapat menggunakan haknya. Peran dari perusahaan pun diperlukan untuk memberikan penyuluhan tentang hak pekerja perempuan.

