

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan payung hukum yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan. Akan tetapi pekerja perempuan seringkali hak cuti hamil tidak mendapatkan jumlah waktu istirahat dan upah penuh yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pada Pasal 82 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 82 ayat (2) bahwa pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh waktu istirahat 1,5 (satu setengah) bulan berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya menurut Pasal 84 UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. Dan menurut pasal 153 ayat (1) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak dikarenakan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya,

2. perlindungan pekerja yang terkena pemutusan oleh perusahaan Ketika sedang cuti hamil sudah dituangkan didalam undang undang nomor 13 tahun 2003 yang ditambahkan dengan undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, serta undang undang nomor 2 tahun 2004 dimana didalam undang tersebut dijelaskan bagaimana pemberi kerja atau perusahaan harus memperlakukan pekerja nya yang sedang cuti hamil dengan tidak memutus hubungan kerja sepihak karena cuti hamil. Adapun usaha usaha yang bisa diambil ketika pekerja terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat dilakukan upaya yaitu, Bipartit, konsiliasi, Mediasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

4.2 Saran

1. Bagi pemerintah, penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak khususnya karena cuti hamil harus lebih ditegaskan. Hal tersebut dikarenakan sudah diatur secara jelas larangannya di dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini yang berperan besar ialah Dinas Ketenagakerjaan sebagai pengawas perusahaan. Sehingga menurut Penulis, seharusnya permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak karena cuti hamil, dapat segera terselesaikan tanpa harus melalui proses yang panjang.
2. Bagi perusahaan seharusnya tidak melakukan hal tersebut karena sudah jelas dan tegas dalam undag undang mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak

tersebut tidak boleh dilakukan apalagi dengan alasan cuti hamil, sudah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Bagi Penulis, peraturan perundang-undangan seharusnya diatur lagi lebih detail terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak karena cuti hamil, dikarenakan tidak sedikit kasus mengenai hal ini dan kasus tersebut sering dianggap sepele oleh perusahaan.

