

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan bab demi bab yang telah ditulis oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai penutup dalam tulisan ini, sebagai berikut yaitu :

1. Perlindungan hukum bagi pekerja wanita mengenai cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hanya mengindahkan cuti besar dan tahunan bagi pekerja/buruh perempuan yang pada dasarnya mengenai cuti dalam bentuk lain seperti melahirkan, haid, keguguran atau menyusui anak akan dikembalikan kembali sebagaimana yang terikat di dalam perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja. Bagi perusahaan menerapkan kebijakan baru yang akan dilakukan pada pekerja/buruhnya merupakan salah satu strategis untuk meningkatkan hasil produksi dan memberikan jalan kemudahan bagi investor, akan tetapi dengan itu juga akan mengurangi performa kualitas diri bagi pekerja/buruh perusahaan tersebut yang nantinya akan banyak kemungkinan buruk yang terjadi dalam segi keselamatan dan kesehatan pekerja. Perusahaan yang mempekerjakan buruh harus mempertimbangkan

segala kejadian terjadi bagi pekerjanya, tidak hanya performa kualitas kinerjanya saja.

Pada Februari 2021 telah munculnya beberapa turunan aturan dari Undang-Undang Cipta Kerja yaitu 45 Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 Peraturan Presiden (PerPres). Mengenai ketentuan hak pekerja perempuan dapat dilakukan didalam aturan turunan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan hal tersebut waktu istirahat pekerja perempuan dapat di negosiasikan didalam perjanjian kerja sebagaimana diatur oleh Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebaagaimana diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13 mengenai ketentuan-ketentuan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Ketentuan peraturan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 banyak terjadi ketimpangan bagi masyarakat maka dari itu terbentuklah Peraturan tersebut. Apabila terjadi ketimpangan dari masyarakat maka dapat diajukan *Judicial Review* kembali ke Mahkamah Konstitusi (MK). Pengaruh Hilangnya Cuti Reproduksi bagi pekerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Pengaruh Hilangnya Cuti Reproduksi bagi Pekerja Wanita dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Apabila dengan adanya peraturan baru yang tidak menyatakan cuti reproduksi secara jelas maka, akan berdampak buruk bagi perusahaan dan

memberikan resiko besar jika tidak menerapkan cuti reproduksi bagi pekerja/buruh. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat haruslah memiliki jaminan keselamatan dan kesehatan yang baik bagi para pekerja. Hal ini juga terlihat menurunnya pemberlakuan hak asasi manusia, hak keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas menurut pendapat Jimly Asshiddiqie apabila perlindungan tidak diberikan maka akan terjadi ketidakadilan sosial yang mengarah kepada ketimpangan sosial semakin subur dalam struktur kehidupan dalam masyarakat yang tampak bahwa dalam ketimpangan sosial manusia diperlakukan tidak sama dalam mendapatkan perlindungan hukum, keadilan dan kebahagiaan, sehingga rakyatnya sukar untuk mendapatkan kebahagiaan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penulis diatas, penulis berusaha memberikan saran-saran sesuai dengan arahan penulis. Saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Adanya peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja seakan memberikan batas atas hak-hak pekerja sehingga menjadi pemicu timbulnya kerusakan lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu perlunya diterapkan kembali agar menegakkan hak pekerja perempuan dan dikaji ulang, pertimbangan dan kejelasan isi dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana dapat melakukan negoisasi dalam melakukan perjanjian

kerja bersama dengan perusahaan. Oleh karena itu, apabila ada dasar hukum yang kuat tidak diperlukan lagi negoisasi dengan pihak perusahaan atau dikembalikan lagi penerapannya seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana mestinya.

2. Agar masyarakat dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik tentu perlu adanya hak yang akan diterima para pekerja dengan baik agar mendapatkan kehidupan yang layak dan lingkungan yang sehat.

