

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diajukan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan pengaturan antara pekerja laki laki dengan pekerja perempuan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pasal 76 dan Pasal 82 merupakan Pasal yang menunjukkan perbedaan pengaturan tersebut. Kedua Pasal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 5 yang tidak memperkenankan adanya perbedaan kesempatan kerja. Keadaan tersebut juga terkesan menyebabkan adanya inharmonisasi peraturan. Adanya perbedaan tersebut sebagaimana dalam Pasal 76 disebabkan karena kodrat biologis perempuan yang berbeda dengan laki-laki yang menyebabkan harus adanya perlindungan yang lebih terhadap wanita. Namun berkaitan dengan Pasal 76 Ayat (1) bagi pekerja laki laki yang berusia di bawah 18 tahun atau yang menurut Undang-undang Ketenagakerjaan termasuk dalam kategori anak, sebaiknya diberlakukan ketentuan yang sama sebab kondisi pekerja anak baik anak laki-laki maupun anak perempuan adalah dalam kondisi yang lemah karena itu sebaiknya tidak dibedakan.
2. Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih terdapat unsur diskriminasi dikarenakan adanya indikator diskriminasi. Indikator yang terlihat adalah masih ada perbedaan berdasarkan jenis kelamin. Dimana peraturan perlindungan proteksi yang diatur khusus untuk perempuan seharusnya juga diterapkan untuk pekerja laki-laki. Selanjutnya Pasal 82 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengandung unsur diskriminatif. Pasal ini menjelaskan bahwa perempuan berhak memperoleh istirahat/cuti kerja pada saat dan sebelum melahirkan.

Perempuan juga berhak memperoleh istirahat apabila mengalami keguguran. Peraturan ini hanya mengatur khusus untuk perempuan dikarenakan perempuan memiliki kodrat biologis yang berbeda dimana hanya perempuan yang bisa melahirkan. Namun pada realita ternyata apabila seorang perempuan atau istri mengalami hal tersebut maka seorang suami juga seharusnya menjaga dan menemani sang istri untuk memberikan dukungan moral maupun non moral. Dan dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi untuk pekerja perempuan yang sedang melakukan pekerjaan lembur tetapi diganti dengan uang, padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

5.2 Saran

Adapun saran-saran penelitian yang dapat diajukan sebagai hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Pemerintah agar ketentuan tentang pekerja di bawah 18 tahun atau yang dikenal dengan pekerja anak tidak dibedakan ketentuannya antara pekerja anak laki-laki dengan pekerja anak perempuan, mengingat anak masih dalam kondisi biologis yang lemah serta dalam usia perkembangan sehingga baik laki-laki maupun perempuan, keduanya perlu dilindungi dengan adanya pembatasan jam kerja malam.
2. Disarankan kepada pemerintah untuk melakukan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja laki-laki dan pekerja perempuan serta memberikan penjelasan alasan mengapa terdapat perbedaan tersebut agar tidak terjadi perasaan diperlakukan diskriminasi antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan
3. Disarankan kepada Pemerintah mengingat pekerja perempuan memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerja laki-laki maka dilakukan upaya meningkatkan pemenuhan hak pekerja perempuan, dengan meningkatkan pengawasan kepada perusahaan terkait implementasi berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hak pekerja perempuan. Serta memberikan sanksi yang tegas kepada perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan yang

mengatur mengenai hak pekerja laki-laki maupun perempuan sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

4. Disarankan kepada Perusahaan di Indonesia untuk dapat mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku berkaitan dengan hak-hak pekerja baik laki-laki dan perempuan. Serta tidak melakukan pembedaan antara pekerja laki-laki dengan perempuan di luar yang terdapat dalam ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
5. Disarankan kepada Pekerja agar dapat mempelajari dan memahami haknya baik sebagai pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan agar dapat mempertahankan hak-haknya sesuai dengan ketentuan dalam Hukum Ketenagakerjaan apabila perusahaan melakukan hal-hal yang berkaitan dengan perbedaan hak di luar yang ditentukan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, PT. Pradnya Paramita, Jakarta

Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang, Bayumedia Publishing, 2006,

Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta, 2012, Panduan Kesetaraan dan non diskriminasi di tempat kerja di Indonesia

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Cetakan Ke-13 14 (Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000).

Jurnal:

Joupy G.Z. Mambu, ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA WANITA, de Jure, Jurnal Syariah dan Hukum, Volume 2 Nomor 2, Desember 2010,

VG. Tinuk Istiarti, Penerapan Hak Cuti Melahirkan bagi Pekerja Perempuan di Sektor Formal: The policy of Women Labors”, Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia Vol 11 No.2, Oktober 2012

Koran:

Ivany Atina Arbi, “Jakarta applies paternity leave for male employees”, The Jakarta Post, Selasa 13 Maret 2018

Artikel Lain:

Addati, Laura., Cassirer, Naomi dan Gilchrist, Katherine. 2014. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across The World. Geneva: ILO.

- Andra Kusumadiyanto, Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada Kelompok Industri Rokok,
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/10364/450/0102234.pdf?sequence=1> , terakhir diakses 10 maret 2019/
- Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan, Pelaksanaan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan, APIK, hlm. 19.
- Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan, Op. Cit., hlm. 21.
- CEDAW Working Initiative (CWGI), 2007, Laporan Independen NGO : Implementasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (CEDAW) di Indonesia, hlm. 5/
- Fairygodboss, Paternity leave 101: Laws, rights and Other basic things you should know,
<https://fairygodboss.com/career-topics/paternity-leave-101-laws-rights-and-other-basic-things-you-should-know>, diakses 26 Februari 2019
- Fitri Lestari, Kesetaraan Gender bagi Pekerja Perempuan,
<https://www.kompasiana.com/fitrilestariindonesia/556b6a88957e61c775709686/kesetaraan-gender-bagi-pekerja-perempuan> diakses tanggal 20 Februari 2019
- Hervina Puspitosari, Andina Elok Puri Maharani, Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan Jakarta, <https://media.neliti.com/media/publications/220788-pengarusutamaan-gender-di-bidang-ketenag.pdf> , diakses 26 Februari 2019 .
- Lynn Scotland Legal Team, "Equality and Human Rights Commission",
<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-direct-and-indirect-discrimination> diakses pada 19 Juni 2020).
- M Luthfi Chakim, Perlindungan Hukum Tenaga kerja,
<http://www.lutfichakim.com/2012/08/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses 1 maret 2019
- Muh. Fahrudin, SH, Jam kerja di Indonesia menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, <http://mfahrudin8.blogspot.com/2013/03/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html> , dibuat Jakarta Maret 10 2003 diakses 2 Maret 2018.

UN Women Asia and the Pacific, CEDAW & Human Rights : Indonesia,
<http://asiapacific.unwomen.org/en/focusareas/cedaw-human-rights/indonesia>

diakses 19 Juni 2020 pada pukul 19.29 WIB.

Willy Saelan, Direktur Human Resources PT Unilever Indonesia Tbk, Unilever Perpanjang
Paternity Leave Hingga 3 Minggu untuk pegawainya”,

(<https://www.unilever.co.id/news/press-releases/2018/paternity-leave-2018.html> ,

dibuat: Tangerang, 24 Oktober 2018 diakses: 2 Maret 2019

Suripno, Perlindungan kerja, <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/suripno-sh-mpd/bahan-ajar-perlindungan-tenaga-kerja.pdf>, diakses 10 Maret 2019

Peraturan Perundang-Undangan:

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO Convention Pasal 1
Ayat 1A Konvensi No.111 Discrimination (Employment and Occupation)

Republic Act No. 8187, Republic of Philippines

