MAKALAH
LAPORAN HASIL KEGIATAN PENELITIAN SKRIPSI
PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PEREMPUAN DALAM PELAKSANAAN CUTI HAID DAN CUTI MELAHIRKAN DI PT. KAI DAOP 3 CIREBON

Lokasi Penelitian: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 3 Cirebon

Disusun oleh:

SALSADILA SEPTIYA MAHARANI

NIM: 2283120068

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER SYEKH NURJATI

CIREBON 1447 H/ 2026 M

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN KEGIATAN PENELITIAN

Bismillāhirrahmanirrahīm

Dengan ini menyatakan bahwa Laporan Kegiatan Penelitian Skripsi berikut ini:

Nama Lembaga/Instansi	: PT. KAI Daop 3 Cirebon
Alamat Lembaga/ Instansi	: Jl. Inspeksi, Kelurahan Kebonbaru, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat
Nama Peneliti	: Salsadila Septiya Maharani
NIM	: 2283120068
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Nama Lembaga Pendidikan	: UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Telah disetujui pada tanggal: Senin, 19 Januari 2026

Disetujui Oleh:

Manajemen Unit
Sumber Daya Manusia dan Umum
PT. KAI Daop 3 Cirebon

Bambang Oktavianus Shrihardjo
NIPP: 48775

Dosen Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Wasman, M.Ag
NIP: 195901071992011001

Dosen Pembimbing II

Dr. Afif Muamar, M.H.I.
NIP: 198512192015031007

KATA PENGANTAR

Dengan rahmat dan ridha Allah SWT, kami panjatkan puji syukur atas segala limpahan nikmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat dengan petunjuk yang sempurna. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan hasil kegiatan penelitian skripsi ini dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon serta sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan sebagai bagian dari penyusunan skripsi denganberjudul ***"Analisis Implementasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja Perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah."***

Penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak PT. KAI (Persero) Daop 3 Cirebon yang telah memberikan izin, bantuan, serta kerja sama selama kegiatan penelitian berlangsung. Dalam penyusunan laporan ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun penyajian. Hal tersebut tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini di masa yang akan datang.

Harapan penulis semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang hendak memperdalam pemahaman tentang topik yang dibahas. Akhir kata, penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada dalam makalah ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan dan kesuksesan bagi kita semua. Aamiin.

Cirebon, 03 Januari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN KEGIATAN PENELITIAN i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Tujuan Penelitian 2
C. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian 2
D. Metode Penelitian 3
BAB II 4
PELAKSANAAN KEGIATAN PENELITIAN 4
A. Gambaran Umum tentang PT. Kereta Api Indonesia 4
B. Gambaran Umum PT. KAI Daop 3 Cirebon 6
C. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian 9
BAB III 10
HASIL KEGIATAN PENELITIAN 10
BAB IV 12
PENUTUP 12
A. Kesimpulan 12
B. Saran 12
DAFTAR PUSTAKA 13
LAMPIRAN 14

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian skripsi merupakan salah satu tahapan akademik yang wajib dilaksanakan oleh mahasiswa sebagai syarat penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu. Melalui kegiatan penelitian, mahasiswa diharapkan mampu mengintegrasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga hasil kajian tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memiliki dasar empiris yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Dalam konteks ketenagakerjaan, isu pemenuhan dan perlindungan hak-hak pekerja perempuan menjadi perhatian penting, mengingat pekerja perempuan memiliki hak yang setara dengan pekerja laki-laki, sekaligus membutuhkan perlindungan khusus yang berkaitan dengan kondisi biologis dan fungsi reproduksi. Pemenuhan hak tersebut merupakan bagian dari upaya mewujudkan hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkeadilan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan[1] telah memberikan landasan hukum yang jelas mengenai perlindungan hak pekerja, termasuk pekerja perempuan, seperti hak atas pengupahan yang layak, jaminan perlakuan non-diskriminatif, serta hak cuti yang berkaitan dengan kesehatan dan reproduksi. Selain itu, dalam perspektif hukum ekonomi syariah, pemenuhan hak pekerja dipandang sebagai perwujudan prinsip keadilan (*al-'adl*), kesetaraan (*al-musawah*) dan kemaslahatan (*al-maslahah*) yang harus dijunjung tinggi oleh pemberi kerja.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara menunjukkan komitmen terhadap pemberdayaan dan perlindungan pekerja perempuan. Komitmen tersebut tercermin dari diraihnya penghargaan *Best Women Empowerment Company Tahun 2025* dalam kategori perlindungan hak perempuan.[2] Penghargaan ini menjadi indikator adanya kebijakan dan praktik perusahaan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan gender.

---

[1] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

[2] Naufal Zuhdi, "Lindungi Hak Perempuan, KAI Sabet Best Woman Empowerment Company 2025," *Media Indonesia*, diakses 01 Juni 2025, https://mediaindonesia.com/ekonomi/.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan kegiatan penelitian di PT. KAI (Persero) Daop 3 Cirebon guna mengetahui secara langsung bagaimana implementasi pemenuhan hak-hak pekerja perempuan pada tingkat daerah operasi, khususnya dalam hal cuti haid, cuti melahirkan dan kesempatan menyusui atau memerah ASI di waktu kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di PT KAI Daop 3 Cirebon serta menjadi bahan pendukung dalam penyusunan skripsi.

B. Tujuan Penelitian

Pelaksanaan Penelitian di PT. KAI Daop 3 Cirebon memiliki tujuan utama, yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan informasi mengenai pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di PT. KAI Daop 3 Cirebon.
2. Mengetahui kebijakan serta praktik ketenagakerjaan yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Memenuhi persyaratan akademik dan administratif dalam rangka penyusunan skripsi.

C. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan penelitian dilaksanakan di PT. KAI Daop 3 Cirebon yang berlokasi di Jl. Inspeksi, Kelurahan Kebonbaru, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45121, Indonesia.[3] Pada bulan Oktober 2025 sampai dengan Desember 2025. PT. KAI Daop 3 Cirebon merupakan salah satu unit kerja operasional perkeretaapian yang berada dalam struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pemilihan waktu dan tempat tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data serta ketersediaan pihak instansi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna mendukung kelancaran pelaksanaan penelitian.

[3] Cirebon Kota, "PT KAI (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon," *Opendata Cirebon Kota*, diakses pada 01 Desember 2025, https://opendata.cirebonkota.go.id/organisasi/pt_kai.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini meliputi:

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak internal yang berwenang guna memperoleh informasi terkait kebijakan ketenagakerjaan.
2. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi dan aktivitas kerja di lingkungan PT KAI Daop 3 Cirebon.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berupa dokumen pendukung yang relevan dengan topik penelitian.

BAB II
PELAKSANAAN KEGIATAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum tentang PT. Kereta Api Indonesia

1. Profil dan Sejarah PT. KAI

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) atau yang biasa disebut sebagai PT. KAI merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang transportasi perkeretaapian di Indonesia. Sejarah perkeretaapian Indonesia bermula pada masa kolonial Belanda, ketika pada tahun 1864 Pemerintah Hindia Belanda memulai pembangunan jalur kereta api pertama yang menghubungkan Semarang-Surakarta melalui perusahaan swasta *Nederlandsch-Indische Spoorweg Maatschappij* (NIS). Pembangunan infrastruktur rel terus berkembang hingga akhir penjajahan, baik oleh perusahaan swasta maupun oleh perusahaan negara kolonial *Staatsspoorwegen* (SS). Setelah Indonesia merdeka, seluruh aset kereta api diambil alih dan dikelola oleh pemerintah melalui lembaga Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) yang didirikan pada 28 September 1945, yang kemudian diperingati sebagai Hari Kereta Api Nasional. [4]

Pada perjalanan berikutnya, DKARI berganti bentuk menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA) pada tahun 1963, lalu direstrukturisasi menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) pada 1970. Seiring dengan tuntutan efisiensi dan modernisasi, pada 1991 PJKA diubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) yang memiliki fleksibilitas bisnis lebih besar. Transformasi penting terjadi pada 1 Juni 1999, ketika Perumka resmi berubah menjadi PT. Kereta Api (Persero) sebagai bagian dari kebijakan korporatisasi BUMN. Pada Mei 2010, nama perusahaan disempurnakan menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero), atau PT. KAI, yang tetap digunakan hingga saat ini.[5]

---

[4] M. Hilal Eka Saputra Harahap, "Sejarah Kereta Api Indonesia, Dari Masa Kolonial Hingga Sekarang," *Antara Kantor Berita Indonesia*, diakses pada 24 November 2025, https://www.antaranews.com/berita/4347883

[5] Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.

2. Logo Perusahaan dan Makna Filosofisnya

Gambar 2. 1: *Logo PT Kereta Api Indonesia (Persero)*

Desain logo KAI terinspirasi dari bentuk rel kereta api yang divisualisasikan melalui garis menyambung ke arah atas pada huruf "A". Bentuk tersebut merepresentasikan harapan agar KAI senantiasa bergerak maju dan mampu menjadi solusi ekosistem transportasi yang unggul, terintegrasi, terpercaya, serta mampu menghubungkan berbagai wilayah di Indonesia dari Sabang hingga Merauke.[6]

Penggunaan jenis huruf miring (*italic*) yang dinamis, dengan modifikasi khusus pada huruf "A", mencerminkan identitas KAI sebagai organisasi yang progresif, memiliki cara pandang terbuka, serta menjunjung tinggi kepercayaan. Tampilan grafis yang tegas namun tetap bersahabat, ditopang oleh perbedaan warna pada tiap huruf, dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan yang selaras, harmonis, dan profesional antara KAI dengan seluruh pemangku kepentingan.[7]

Kombinasi warna biru tua dalam logo melambangkan kestabilan, profesionalisme, amanah, dan rasa percaya diri. Aksen oranye yang menyertainya menggambarkan semangat, kreativitas, keteguhan tekad, optimisme, keberhasilan, dan kebahagiaan dalam menjalankan visi perusahaan.[8]

3. Visi dan Misi PT. KAI

Visi PT KAI adalah menjadi Solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. Sedangkan misi dari PT. KAI, yaitu:[9]

a. Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan;

[6] Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.
[7] Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.
[8] Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.
[9] Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.

b. Untuk mengembangkan Solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi;
c. Untuk memajukan Pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi.

2. Budaya Perusahaan

Berdasarkan kedudukannya sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT Kereta Api Indonesia (Persero) menjadikan nilai-nilai utama AKHLAK sebagai landasan etika dan acuan sikap bagi seluruh pegawai di lingkungan perusahaan. Nilai AKHLAK hadir sebagai kerangka moral yang berlaku di seluruh entitas BUMN, yang terdiri atas enam prinsip fundamental, meliputi:[10]

a. Amanah: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
b. Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
c. Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan.
d. Loyal: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
e. Adaptif: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
f. Kolaboratif: Membangun kerja sama yang sinergis.

B. Gambaran Umum PT. KAI Daop 3 Cirebon

1. Profil PT. KAI Daop 3 Cirebon

PT Kereta Api Indonesia (Persero) berperan sebagai satu-satunya badan usaha besar yang menyelenggarakan dan mengelola layanan transportasi perkeretaapian di seluruh wilayah Indonesia. Untuk menunjang efektivitas pengelolaan operasional, perusahaan ini membagi wilayah kerjanya ke dalam beberapa satuan yang dikenal sebagai Daerah Operasi (DAOP). Setiap DAOP berfungsi sebagai perpanjangan tangan kantor pusat sekaligus bertanggung

[10] Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.

jawab dalam mengimplementasikan seluruh kebijakan dan keputusan strategis yang telah ditetapkan oleh manajemen pusat.[11]

Daerah Operasi 3 Cirebon atau yang biasa disingkat sebagai Daop 3 Cirebon atau Daop 3 CN merupakan salah satu unit kerja operasional perkeretaapian yang berada dalam struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang beralamat di Jl. Inspeksi, Kelurahan Kebonbaru, Kecamatan Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45121, Indonesia.[12] Unit ini berada di bawah koordinasi manajemen pusat dan dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi PT. Kereta Api Indonesia. Di antara wilayah operasi lainnya, Daop 3 Cirebon dikenal memiliki layanan kereta dengan tingkat okupansi penumpang tertinggi, yang ditunjukkan oleh tingginya minat terhadap layanan Cirebon Ekspres, sementara layanan Argo Jati tercatat menempati peringkat ketiga dalam hal okupansi.

Terdapat tiga stasiun besar dalam wilayah kerja Daerah Operasi 3 Cirebon, yaitu Stasiun Cirebon, Stasiun Jatibarang, dan Stasiun Prujakan. Selain itu, beberapa stasiun dengan klasifikasi menengah turut mendukung kegiatan operasional, di antaranya Stasiun Ciledug, Stasiun Brebes, Stasiun Haurgeulis, serta Stasiun Pagadenbaru. Fasilitas penyimpanan kereta atau gudang ditempatkan di Stasiun Jatibarang, sementara depo lokomotif dibangun di area yang berdekatan dengan Stasiun Cirebon.

2. Batas Wilayah

Wilayah kerja Daop 3 Cirebon berbatasan langsung dengan beberapa daerah operasi lainnya. Di sisi barat, garis batas dengan Daop 1 Jakarta berada pada titik kilometer 85+400, tepatnya di antara Stasiun Cikampek dan Stasiun Tanjungrasa pada lintas Cikampek-Cirebon. Sementara itu, di arah timur, pertemuan wilayah Daop 3 Cirebon dengan Daop 4 Semarang terletak pada kilometer 150+740, yaitu di antara Stasiun Tegal dan Stasiun Brebes pada jalur Cirebon-Tegal. Adapun di bagian selatan, batas antara Daop 3 Cirebon dan Daop

[11] Fera Dwi Saputri, "Pengukuran Kesiapan Perusahaan dalam Pengadaan Berkelanjutan Berdasarkan Iso 20400:2017 oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Yogyakarta," (*Skripsi*, UII Yogyakarta, 2024), 59.

[12] Cirebon Kota, "PT KAI (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon," *Opendata Cirebon Kota*, diakses pada 01 Desember 2025, https://opendata.cirebonkota.go.id/organisasi/pt_kai.

5 Purwokerto berada di titik kilometer 287+930, yang terletak di antara Stasiun Songgom dan Stasiun Prupuk pada lintas Cirebon-Prupuk.[13]

3. Tugas Pokok Daerah Operasi PT. KAI

Daerah Operasi (Daop) PT. KAI (Persero) memiliki beberapa tugas pokok, di antaranya yaitu:

a. Menyelenggarakan pengusahaan angkutan kereta api.
b. Merumuskan dan menyusun program pembinaan angkutan penumpang dan barang.
c. Pengendalian pelaksanaan angkutan penumpang dan barang di wilayah Daerah Operasi.

4. Struktur Organisasi PT. KAI Daop 3 Cirebon

Gambar 2. 2: Struktur Organisasi PT. KAI Daop 3 Cirebon

Struktur organisasi PT. KAI (Persero) Daop 3 Cirebon disusun guna memastikan setiap fungsi operasional perkeretaapian berjalan secara efektif, terkoordinasi dan sesuai dengan standar keselamatan. Pada bagian puncak struktur, terdapat *Vice President* atau yang biasa disebut sebagai Kepala Daerah Operasional (KaDaop) yang memegang tanggung jawab utama dalam mengawasi seluruh kegiatan operasional dan administrasi di wilayah kerja Daop 3 Cirebon. Dibawah posisi tersebut, terdapat *Deputy Vice President* yang berperan sebagai wakil kepala daerah operasi, dan bertugas membantu *Vice President* dalam melaksanakan tugasnya.

[13] Cirebon Spoor, *Company Profile PT KAI Daop 3 Cirebon*, diunggah oleh Cirebon Spoor, 13 Mei 2023, https://youtu.be/45K4Cr7oCgs?si=8bQChATpc7-YuFvK.

Pada tingkatan selanjutnya, organisasi terbagi ke dalam sejumlah unit manajerial yang memiliki tugas spesifik. Unit-unit tersebut mencakup bidang hukum, humas, pengamanan, komersialisasi non-angkutan, operasi, angkutan barang, angkutan penumpang, jalan rel dan jembatan, fasilitas penumpang, sintelis, sarana, kesehatan, SDM dan Umum, Penjagaan asset, bangunan, keuangan, pengadaan barang dan jasa, serta sistem informasi. Masing-masing unit dipimpin oleh manajer yang bertanggung jawab mengatur pelaksanaan fungsi teknis sesuai bidangnya dan memastikan kegiatan operasional berjalan optimal.

C. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Kegiatan penelitian diawali dengan pengajuan surat izin penelitian kepada PT. KAI (Persero) Daop 3 Cirebon. Setelah memperoleh izin, penulis melakukan koordinasi dengan pihak terkait untuk menentukan jadwal dan teknis pelaksanaan penelitian. SElanjutnya penulis melakukan wawancara dan observasi guna memperoleh data mengenai kebijakan serta praktik pemenuhan hak-hak pekerja perempuan di lingkungan PT. KAI Daop 3 Cirebon. Seluruuh data yang diperoleh kemudian dihimpun dan dicatat secara sistematis sebagai bahan penyusunan skripsi.

BAB III
HASIL KEGIATAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan di PT. KAI Daop 3 Cirebon melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh gambaran bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai bentuk perlindungan hak pekerja perempuan sebagai bagian dari kebijakan ketenagakerjaan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak normatif sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta ketentuan internal perusahaan.

Pemenuhan hak pekerja perempuan terlihat melalui pemberian hak cuti haid, cuti melahirkan, cuti keguguran, serta kesempatan untuk menyusui atau memerah ASI selama jam kerja. Berdasarkan wawancara dengan pihak terkait, hak-hak tersebut telah disediakan oleh perusahaan sebagai bagian dari sistem pengelolaan sumber daya manusia dan dapat diakses oleh pekerja perempuan sesuai ketentuan yang berlaku. Hak cuti haid dan cuti melahirkan difasilitasi melalui prosedur administratif yang terintegrasi dalam sistem perusahaan, yaitu *platform E-Office* atau *Raileo*, sehingga memudahkan pekerja perempuan dalam mengajukan permohonan cuti sesuai kebutuhan.

Pengajuan cuti haid tidak memerlukan dokumen medis khusus karena didasarkan pada kondisi subjektif pekerja perempuan. Permohonan cuti diproses dan dicatat sebagai izin resmi perusahaan. Mekanisme ini menunjukkan kemudahan akses bagi pekerja perempuan dalam menggunakan hak cuti haid. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan cuti haid relatif rendah, yang dipengaruhi oleh pertimbangan pribadi pekerja, seperti kondisi kesehatan dan kemampuan menyesuaikan aktivitas kerja. Meskipun demikian, perusahaan tetap menyediakan hak tersebut tanpa pembatasan administratif.

Pengajuan cuti melahirkan dilakukan melalui mekanisme administrasi yang sama, dengan memperhatikan Hari Perkiraan Lahir (HPL). Permohonan diajukan kepada atasan unit kerja untuk memperoleh persetujuan awal, kemudian diteruskan ke pihak SDM untuk persetujuan akhir. Setelah seluruh tahapan terpenuhi, cuti melahirkan dicatat secara resmi dan diberikan selama 90 hari kerja atau tiga bulan.

Selain cuti, PT. KAI Daop 3 Cirebon memberikan kesempatan bagi pekerja perempuan yang telah kembali bekerja untuk memenuhi hak menyusui. Pekerja diberikan keleluasaan untuk memerah ASI selama jam kerja, menyesuaikan kondisi dan lingkungan unit kerja masing-masing. Walaupun fasilitas laktasi khusus belum tersedia di Daop 3 Cirebon, perusahaan tetap menyediakan ruang kebijakan yang memungkinkan pekerja memenuhi kebutuhan menyusui, menunjukkan pemenuhan hak pasca melahirkan secara fungsional sesuai kondisi dan karakteristik lingkungan kerja.

Selain perlindungan terkait hak reproduksi, perusahaan juga menerapkan prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Dalam aspek pengupahan dan kesempatan kerja, pekerja perempuan dan laki-laki diperlakukan setara, dengan penilaian berdasarkan kinerja, profesionalitas, dan tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan keterangan narasumber, tidak terdapat perbedaan upah antara pekerja yang menempati jabatan serta memiliki beban kerja sama.

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian di PT. KAI Daop 3 Cirebon, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melaksanakan perlindungan hak pekerja perempuan, khususnya terkait cuti haid, cuti melahirkan, dan hak menyusui atau memerah ASI selama waktu kerja, sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan kebijakan internal perusahaan. Prosedur pengambilan cuti diatur melalui sistem administrasi *E-Office* atau *Raileo* yang memudahkan pengajuan dan pencatatan cuti, serta didukung oleh penerapan prinsip non-diskriminasi dalam pengupahan dan kesempatan kerja, sehingga mendukung terciptanya hubungan kerja yang tertib dan berkeadilan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kegiatan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak terkait.

1. Bagi PT. KAI Daop 3 Cirebon

   Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kebijakan perlindungan hak pekerja perempuan yang telah berjalan, khususnya terkait cuti haid, cuti melahirkan, dan hak menyusui, serta terus melakukan penyesuaian sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan kerja.

2. Bagi Pekerja Perempuan

   Pekerja perempuan diharapkan dapat memanfaatkan hak-hak yang telah disediakan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta menjaga komunikasi yang baik dengan atasan dan pihak terkait.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

   Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji perlindungan hak pekerja perempuan secara lebih luas untuk melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Harahap, M. Hilal Eka Saputra. "Sejarah Kereta Api Indonesia, dari Masa Kolonial Hingga Sekarang." *Antara Kantor Berita Indonesia*, diakses pada 24 November 2025, https://www.antaranews.com/berita/4347883

Kota, Cirebon. "PT KAI (Persero) Daerah Operasi 3 Cirebon," Opendata Cirebon Kota, diakses pada 01 Desember 2025, https://opendata.cirebonkota.go.id/organisasi/pt_kai.

Lihat www.kai.id. Diakses pada pada hari Senin, tanggal 24 November 2025.

Saputri, Fera Dwi. "Pengukuran Kesiapan Perusahaan dalam Pengadaan Berkelanjutan Berdasarkan Iso 20400:2017 oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Yogyakarta." *Skripsi*, UII Yogyakarta, 2024.

Spoor, Cirebon. Company Profile PT KAI Daop 3 Cirebon, diunggah oleh Cirebon Spoor, 13 Mei 2023, https://youtu.be/45K4Cr7oCgs?si=8bQChATpc7-YuFvK.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Zuhdi, Naufal. "Lindungi Hak Perempuan, KAI Sabet Best Woman Empowerment Company 2025." *Media Indonesia*, diakses 01 Juni 2025, https://mediaindonesia.com/ekonomi/

LAMPIRAN

<table>
<tr>
<td> </td>
<td>
</td>
</tr>
<tr>
<td>
</td>
<td>
</td>
</tr>
</table>