



PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH PEREMPUAN YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN KABUPATEN ASAHAN (STUDI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN ASAHAN)

¹Mangaraja Manurung, ²Ari Irawan, ³Zulfahri Harahap

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Asahan

¹mrajamanurung1970@gmail.com, ²ariirawanyp2@gmail.com,

³zulfahriharahap80@gmail.com

ABSTRAK

Perlindungan bagi pekerja perempuan merupakan hak yang dilindungi undang-undang, mengingat bahwa pekerja perempuan memiliki kekhususan dalam kodratnya sebagai manusia, disamping sebagai manusia yang memiliki ciri tersebut perempuan dalam hukum ketenagakerjaan disebut memiliki hak yang tidak sama dengan pekerja/buruh laki-laki dimana pekerja perempuan memerlukan cuti haid, cuti melahirkan dan cuti keguguran, disamping itu pekerja/buruh perempuan dalam jenis pekerjaannya juga memiliki kekhususan yang diatur dalam melindungi pekerja/buruh yang tertuang dalam konstitusi disebutkan bahwa pemenuhan hak dasar harus dilindungi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis berkaitan dengan Bagaimana pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan Kabupaten Asahan, dan Apa saja yang menjadi faktor-faktor penghambat pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan oleh perusahaan di Kabupaten Asahan. Sedangkan dalam pemilihan metode penelitian, Penelitian Empiris dipergunakan penulis dalam penelitian ini dalam melakukan penyusunan dan penulisan skripsi ini, penelitian ini dapat disebut juga dengan penelitian lapangan (*field research*), yaitu dapat dijelaskan bahwa penulis melakukan langsung ke lapangan dengan secara mendalam pada objek penelitian tersebut.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja/Buruh Perempuan, Kabupaten Asahan

ABSTRACT

Protection for women workers is a right that is protected by law, given that female workers have specificity in their nature as human beings, besides being human beings who have these characteristics, women in labor law are said to have rights that are not the same as male workers/laborers where female workers require menstrual leave, maternity leave and miscarriage leave, in addition, female workers/laborers in their type of work also have specifics regulated in protecting workers/labourers as stated in the constitution, it is stated that the fulfillment of basic rights must be protected. In the research conducted by the author, it is related to how the rights of women workers/laborers who work in companies in Asahan Regency are implemented, and what are the factors that hinder the fulfillment of women's workers' rights by companies in Asahan Regency. While in the selection of research methods, Empirical Research is used by the author in this study in conducting the preparation and writing of this thesis, this research can also be called field research, which can be explained that the author goes directly to the field in depth on the research object.

Keywords: Legal Protection, Female Workers/Labourers, Asahan Regency

¹ Dosen Fakultas Hukum Universitas Asahan.

² Mahasiswa S1 Fakultas Hukum Universitas Asahan.

³ Mahasiswa Prodi S2 Magister Ilmu Hukum Universitas Asahan



I. PENDAHULUAN

Secara Internasional terkait mengenai hak asasi manusia merupakan masalah yang dianggap penting terkhusus bagi yang hendak menuju kearah negara demokrasi. Hak konstitusional (*constitutional right*) menurut Prof. Jimly Asshiddiqie merupakan hak yang paling tinggi dalam nilai kemanusiaan serta pembelakuannya tersebut diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945. Penafsiran dari suatu kondisi nyata dari hak asasi manusia merupakan pendekatan mutlak diperlukan, dalam pengertian ini hak asasi bukan hanya sebagai suatu kebebasan yang membahas mengenai berbicara berkumpul dan beragama saja.⁴

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan "setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan hidup layak dalam kemanusiaan"⁵ dalam melindungi pekerja/buruh yang tertuang dalam konstitusi disebutkan bahwa pemenuhan hak dasar harus dilindungi. Pendapat para ahli yang menyatakan dalam ungkapan "kerja (*manpower*) ialah masyarakat dalam ruang lingkup yang didalamnya terdapat aktifitas-aktifitas dalam memenuhi

kebutuhannya antara lain sudah atau sedang bekerja, pencarian pekerjaan, atau sedang melaksanakan aktifitas lain seperti melakukan kegiatan sekolah dan melakukan pekerjaan di dalam rumah tangga.

Sedangkan berdasarkan PP No. 35 tahun 2021 membahas mengenai perjanjian kerja yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, alih daya, waktu tertentu, waktu kerja, istirahat, dalam peraturan perjanjian kerja tersebut disebutkan "upah, perintah, dan pekerjaan merupakan unsur dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pengimplementasian pada saat ini, mengenai suatu capaian dari perubahan mengenai ketenaga kerjaan diarahkan pada sifat dari rasa keadilan serta perlindungan kepada pekerja/buruh dan lebih kepada tujuan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 yaitu dalam rangka pembangunan sumber daya manusia sepenuhnya di pelbagai lapisan masyarakat Indonesia, dalam menjamin harkat dan martabat serta dalam menjamin harga diri dan martabat sehingga dapat mewujudkan kearah keadilan sosial, kesejahteraan, adil, makmur dan merata baik pada segi materil maupun spiritualnya yang dirasa belum terlaksana sesuai dengan apa yang dicita-citakan.⁶

Dasar hak perlindungan tenaga kerja perempuan yang perlu mendapat perlindungan diatur dalam

⁴ Rini Liani, Emmi Rahmiwita, Zaid Afif, Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Dirumah Sakit Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 5 NO. 4 November-Desember 2019*, hlm 194-195

⁵Ngajulu Petrus, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang Berkerja pada Malam hari di PT Swara Indah Riau berdasarkan UUD No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Fakultas Hukum*, Vol. 3, No. 2, Oktober 2016, hlm. 2.

⁶ Mangaraja Manurung, Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja / Buruh Dengan Pengusaha, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol 2 NO.3 Juli-Desember 2017*, hlm 2



Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perubahan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta dengan serta dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja. Terdapat beberapa perusahaan dengan memberikan gaji pada pekerja/buruh berupa gaji pokok serta uang makan dengan besaran minim. Banyaknya pekerja/buruh perempuan yang tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan serta kesehatan. Selain dari pada itu para pekerja/buruh perempuan seringkali terancam PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Dengan kata lain pekerja/buruh harus menerima perlakuan yang dilakukan oleh perusahaan.

Para pengusaha dalam berbagai kasus yang ada belum seutuhnya melaksanakan Undang-Undang yang diatur mengenai hak-hak pekerja. Pemberian kompensasi atas cuti haid tidak diterapkan dan hanya diberikan istirahat pada klinik perusahaan, kemudian para pekerja perempuan yang sedang dalam masa rawan di usia kehamilannya masih bekerja sehingga menyebabkan keguguran. Belum lagi dalam pemberian hak upah yang seharusnya diberikan kepada pekerja perempuan hamil banyak pengusaha yang enggan memberikan upah dikarenakan pekerja perempuan tidak melaksanakan kewajiban bekerjanya yang tergolong membutuhkan waktu yang cukup lama sekitar 3 bulan dengan tenggang waktu (1,5 bulan pra kemahilan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan). Pandangan para

pengusaha merasa dirugikan atas kompensasi pemberian upah pada masa cuti kehamilan pekerja perempuan.

Kasus fatal yang terjadi pada PT. Eldira Fauna Asahan yang berada di Desa Hessa Air Genting Kabupaten Asahan disebabkan karena pihak perusahaan tidak memiliki aturan khusus terkait perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan sehingga dapat menyebabkan bahaya ergonomis potensial. Tanggungjawab dalam menjaga kondisi kerja yang mendukung dalam peningkatan perlindungan atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggungjawab antara pekerja dan perusahaan agar dapat menghindari kelalaian akibat pekerjaan. Tempat yang dianggap dapat menimbulkan hal-hal yang tidak pantas atas tubuh manusia dan/atau fisik maupun jiwa sehingga menyebabkan tekanan dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan tersebut sangat dirasakan sensitive oleh perempuan yang sedang hamil dalam bekerja. Peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam pengaturannya yang tidak proporsional dapat menyebabkan ketidakserasian dalam melaksanakan pekerjaannya oleh pekerja, hal tersebut antara lain pengaturan mengenai jam kerja, tanggungjawab yang berlebihan, jam istirahat, jadwal kerja yang buruk, serta ruangan yang buruk untuk bekerja dan pengaturan mengenai penetapan oleh perusahaan.

Kabupaten Asahan adalah salah satu Kabupaten di provinsi Sumatera Utara.



Kabupaten ini merupakan Kabupaten dengan jumlah penduduk sedikit dibanding Kabupaten lainnya, yaitu sebanyak 769.960 jiwa pada akhir September tahun 2020. Sebagian banyak masyarakat kabupaten ini adalah perantau, untuk masyarakat yang di wilayah ini, melakukan bekerja diluar wilayah merupakan stigma turun temurun agar dapat menjadi pribadi yang memiliki keterampilan dan mandiri. Adapun jumlah penduduk diwilayah ini adalah 389.391 jiwa laki-laki (50,57%) ditambah dengan 380.569 jiwa perempuan (49,403%) di Kabupaten Asahan.⁷

Berdasarkan dari jumlah penduduk di Kabupaten Asahan, dapat disimpulkan bahwa perempuan hampir mendominasi diwilayah tersebut. Beberapa perempuan yang ada diwilayah kabupaten ini banyak yang bekerja, seperti di kantor pemerintahan, di perusahaan swasta maupun pemerintah, di rumah sakit, berdagang, bertani dan sebagainya. Dilihat dari banyaknya perempuan yang bekerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dikabupaten ini.

II. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan Kabupaten Asahan ?
2. Apa saja yang menjadi faktor-faktor penghambat pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan

oleh perusahaan di Kabupaten Asahan ?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian empiris dipergunakan penulis dalam penelitian ini dalam melakukan penyusunan dan penulisan skripsi ini, penelitian ini dapat disebut juga dengan penelitian lapangan (*field research*), yaitu dapat dijelaskan bahwa penulis melakukan langsung ke lapangan dengan secara mendalam pada objek penelitian tersebut.⁸

Dalam penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis maka terdapat bahan-bahan yang diuraikan dalam penyajian skripsi ini antara lain terdapat dapat primer yang merupakan dapat yang utama serta di dapat melalui studi lapangan. Sehingga telaah atas penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat mengarah kepada perlindungan hukum pada pekerja perempuan mengenai hak-haknya yang di dasari oleh aturan perundang-undangan yang relevan atas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemilihan lokasi penelitian semestinya harus relevan dengan objek kajian yang diajukan oleh penulis, maka dalam hal ini berdasarkan penelitian dan telaah yang sangat mendalam penulis melakukan penelitian lapangan di suatu instansi pemerintahan tepatnya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan.

⁷Pemerintahan Kabupaten Asahan, 2020, "Data Sensus Penduduk tahun 2020 Kabupaten Asahan", <https://asahankab.go.id>, diakses 17 Juli 2021.

⁸Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Depok: Media Group, 2018), hlm. 2.



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan Kabupaten Asahan

Pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan di Kabupaten Asahan identik dengan pekerja/buruh perempuan dan laki-laki yang telah berkeluarga. Terdapat indikator pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan seperti yang dijelaskan oleh Dra. Meilina Siregar, M.Si bahwa Indikator pelaksanaan perlindungan hak pekerja/buruh perempuan antara lain, yaitu :

1. Persamaan imbalan kerja;
2. Diskriminasi penerimaan kerja;
3. Cuti haid, melahirkan, keguguran;
4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
5. Perlindungan waktu kerja;
6. Bekerja pada malam hari;
7. Pemberhentian hubungan kerja;
8. Kesehatan dan keselamatan kerja.⁹

Terdapat penjelasan mengenai pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan yang dijelaskan oleh Dra. Meilina Siregar, M.Si Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan, yaitu :

1. Persamaan imbalan kerja Pasal 2 PP. No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan :
 - a. Setiap orang yang bekerja dengan status pekerja memiliki hak penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - b. Setiap orang yang bekerja wajib dilakukan secara layak dan seimbang dalam penerapan

system pengupahan tanpa diskriminasi.

- c. Setiap orang diberikan imbalan yang sesuai atas suatu kerjaan yang sama.

Suatu tindakan diskriminasi dalam pemberian upah tidak dapat dibedakan antara perbedaan jenis kelamin ras, suku maupun agama dalam status hubungan kerja, walaupun pekerja itu hanyalah pekerja kontrak. Menurut Pasal 1 ayat (1) PP. No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan menyatakan "upah merupakan suatu imbalan yang sama dalam pekerjaan yang memiliki beban kerja sejenis dan tidak dapat dibedakan serta diberi oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang telah ditunaikan dengan ketentuan yang dilaksanakan dalam perjanjian kerja yang telah dituangkan meliputi berbagai aspek yang ada dalam perundang-undangan mengenai tunjangan maupun hal-hal lain bagi kesejahteraan keluarganya."

2. Diskriminasi penerimaan kerja

Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa "Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan kehidupan yang layak untuk kemanusiaan." Diprioritaskannya laki-laki dalam penerimaan pekerja di suatu perusahaan merupakan bentuk diskriminasi dari pada pekerja wanita.

"Pelakuan diskriminasi dalam budaya patriarki dapat berwujud pada perlakuan sehari-hari di tempat kerja sehingga corak dari perlakuan itu dapat dilihat dimana tempat pekerja itu melakukan pekerjaan, hal yang dapat di identikan dengan perlakuan diskriminasi bisa terjadi

⁹ Wawancara dengan Dra. Meilina Siregar, M.Si tanggal 02 Februari 2022, di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.



dengan cara semulus apapun karena tindakan-tindakan itu dapat disadari merupakan bentuk diskriminasi”¹⁰ dijelaskan oleh Dra. Meilina Siregar, M.Si Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

3. Cuti haid, melahirkan, keguguran

Menurut Abdul Khakim bahwa “pekerja/buruh Wanita yang merasa sakit dalam menstruasi dan memberi tahu wirausahawan, tidak berkewajiban untuk bekerja pada hari pertama dan kedua menstruasi, perusahaan harus melaksanakannya tanpa mengurangi upah. "Jika tidak dilakukan, pengusaha yang mungkin mereka tunduk Sanksi pidana. Oleh karena itu, pengusaha masih harus membayar gaji pekerja secara keseluruhan, karena ada alasan hukum, yaitu, pekerja yang pergi 2 hari karena penyakit selama menstruasi. Ini harus dilaksanakan oleh perusahaan.

Menurut Dra. Meilina Siregar, M.Si Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan bahwa menyatakan bahwa “Pekerja/buruh wanita yang anak-anaknya masih menyusui harus memiliki kesempatan untuk menyusui anak-anak mereka jika mereka harus dilakukan selama waktu kerja, perusahaan harus memberikan izin, tetapi mengingat bahwa rumah tangga pekerja/pekerja jauh dari perusahaan tempat mereka bekerja, Jadi ini terasa kurang efektif.”

4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹⁰ Wawancara dengan Dra. Meilina Siregar, M.Si tanggal 02 Februari 2022, di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan

Menurut Dra. Meilina Siregar, M.Si Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan bahwa “tenaga kerja perempuan juga berhak atas jaminan sosial Di tempat kerja, dengan mempertimbangkan bahwa mereka adalah aset manusia dalam proses pembangunan ekonomi.”

5. Perlindungan waktu kerja

Dalam undang-undang ketenagakerjaan terdapat batasan waktu bagi tenaga kerja di uraikan dalam Pasal 21:

1. Ketentuan waktu kerja harus dilaksanakan oleh setiap pengusaha.
2. Yang dimaksud dalam ayat (1) mengenai waktu kerja meliputi :
 - a. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) 1 jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
3. Bagi sektor usaha dalam pekerjaan tertentu atau pekerjaan tertentu waktu kerja yang dimaksudkan dalam ayat 2 tidak berlaku.

Dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama diatur mengenai pelaksanaan jam kerja untuk pekerja/buruh.”¹¹

¹¹Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.



6. Bekerja pada malam hari

Pekerjaan di malam hari dapat menyebabkan konsekuensi buruk bagi para pekerja dan dalam bahaya terhadap kemungkinan pelecehan seksual, sehingga membutuhkan perhatian mereka sendiri. Pekerja/pekerja yang bekerja malam ini kebanyakan pekerja. Pekerja pekerja ini adalah pekerja harian yang independen, jadi hanya disebut pekerjaan untuk jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan jika pabrik memiliki banyak pesanan dan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Gaji yang diperoleh sama dengan pekerja pada jam-jam normal dan hari kerja, tetapi belum didukung oleh keberadaan transportasi transportasi di malam hari yang belum diberikan oleh perusahaan"¹² dijelaskan oleh Dra. Meilina Siregar, M.Si Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

7. Pemberhentian hubungan kerja

Pekerja wanita rentan terhadap PHK karena biasanya bekerja disektor marjinal, yaitu, memiliki tingkat produktivitas yang rendah, persyaratan kerja rendah, sifat produksi, misalnya, gaji tenaga kerja relatif rendah dan mengerikan.

8. Kesehatan dan keselamatan kerja

Menurut Dra. Meilina Siregar, M.Si Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan bahwa "dalam melindungi keselamatan pekerja dalam melakukan penerapan agar berjalan optimal pada produktiviats,

¹²Wawancara dengan Dra. Meilina Siregar, M.Si tanggal 02 Februari 2022, di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

keselamatan dan kecahatan kerja tersebutlah yang menjadi penting untuk diterapkan sesuai dengan aturan hukum. Pelaksananya harus dilakukan ditempat kerja terakait dengan keselamatan dan kesehatan kerja setiap kali mereka bertemu 3 (tiga) unsur, yaitu: keberadaan upaya, baik ekonomi maupun sosial, ada sumber bahaya, keberadaan pekerja yang bekerja di dalamnya terus menerus, seperti kapan saja."

B. Faktor penghambat pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan oleh perusahaan di Kabupaten Asahan

Di Kabupaten Asahan yang dijelaskan oleh Bangun Marpaung, S.H sebagai Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan yang menjadi tidak maksimalnya pelaksanaan pemenuhan hak pekerja/buruh perempuan karena adanya faktor-faktor penghambat. Faktor penghambat tersebut adalah :

a. Faktor Kaidah Hukum (Substansi)

Hal yang seharusnya menjadi perhatian ialah mengapa hal-hal yang merupakan hak perempuan pada saat cuti khususnya seperti melahirkan, haid, dan keguguran yang diberikan sanksi pidana maupun kurungan apabila pengusaha dalam hal ini melakukan pelanggaran seperti kesempatan akan mendapatkan cuti haid dan menyusui namun dalam hal ini cuti haid tidak diatur mengenai sanksinya.

b. Faktor Masyarakat

Pekerja/buruh di perusahaan yang terletak di Kabupaten Asahan merupakan mayoritas pekerja



kontrak atau PKWT dengan jumlah 70% merupakan pekerja/buruh kontrak dan terdapat penghambatan pelaksanaan pemenuhan hak.

c. Faktor Sarana

Ditinjau dari segi pemenuhan hak adanya faktor penghambat dalam memenuhi hak perempuan dapat dilihat dari segi fasilitas antara lain, sebagai contoh berikut:

- 1) Pekerja perempuan dalam hal ini wanita yang sedang menyusui bekerja disuatu perusahaan seharusnya memiliki fasilitas dalam pemberian tempat pojok laktasia dalam menyusui anaknya.
- 2) Fasilitas dalam hal pemenuhan atas kekhususan bagi perempuan terkait jaminan sosial yang ditanggung oleh perusahaan bagi melindungi hak perempuan dengan fasilitas dokter di perusahaan untuk memeriksa wanita hamil atau pemeriksaan bagi cuti haid.”¹³

“Terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan diantaranya adalah permasalahan mengenai jam kerja, keselamatan dalam bekerja dan permasalahan mengenai pemberian upah. Dalam hal ini cara penyelesaiannya dilakukan dengan cara perundingan. Dalam hal negosiasi yang merujuk pada perjanjian, para pihak dan karyawan agen yang bertanggung jawab di bidang pekerjaan harus menandatangani perjanjian bersama.

¹³Wawancara dengan Bangun Marpaung, S.H tanggal 20 April 2022, di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.

Dalam hal negosiasi yang disebutkan diatas tidak menghasilkan kesepakatan, karyawan agen yang bertanggung jawab dibidang pekerjaan segera menghadirkan masalah yang menyebabkan pemogokan ke lembaga tersebut untuk menyelesaikan hubungan industrial yang berwenang. Dalam hal negosiasi, itu tidak menghasilkan perjanjian untuk disebutkan, kemudian berdasarkan negosiasi antara pengusaha dan serikat/serikat pekerja atau orang yang bertanggung jawab”¹⁴ dijelaskan oleh Joyo Suwarno, S.H sebagai Kasi. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan dalam pembahasan yang telah diuraikan diatas, penulis melakukan penelitian di perusahaan yang tepatnya di kabupaten asahan menarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat beberapa pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan Kabupaten Asaha yang harus dilindungi, diantaranya yaitu : persamaan imbalan kerja, diskriminasi penerimaan kerja, cuti haid, melahirkan, keguguran, badan penyelenggara jaminan sosial, perlindungan waktu kerja, bekerja pada malam hari, pemberhentian hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja. Yang pada umumnya disetiap perusahaan

¹⁴Wawancara dengan Joyo Suwarno, S.H tanggal 20 April 2022, di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Asahan.



diperlukan pemenuhan hak pekerja/buruh tersebut. Namun pada kenyataannya terdapat beberapa pelaksanaan hak pekerja/buruh perempuan yang bekerja di perusahaan yang bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 jo Undang-undang Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Sedangkan didalam peraturan perundang undangan juga dijelaskan hak pengusaha, antara lain: membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan. Dimana diperlukan perlindungan lembaga pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh di setiap perusahaan untuk dapat mencegah terjadinya diskriminasi antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Dalam pemenuhan hak pekerja/buruh khususnya perempuan, perusahaan harus lebih bijak menyikapi peraturan dan pelaksanaan hak-hak yang diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan agar tidak

terjadinya diskriminasi dalam dunia pekerjaan. Serta Dinas Tenaga Kerja menjalankan fungsi pengawasan dengan baik untuk meningkatkan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan di Daerah Kabupaten Asahan terhadap perusahaan maupun pekerja/buruh

2. Pekerja/buruh perempuan harus lebih memahami dan mengerti tentang pemenuhan hak-hak yang diberikan perusahaan untuk pekerja yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan, sehingga dikemudian hari tidak terjadi penghambatan pemenuhan hak antara pekerja atau perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

Jonaedi Efendi, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, Depok: Media Group, 2018

b. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pasal 21 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja

c. Jurnal

Rini Liani, Emmi Rahmiwita, Zaid Afif, *Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Badan*



Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Dirumah Sakit Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 5 NO. 4 November-Desember 2019*, hlm 194-195

Ngajulu Petrus, "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang Berkerja pada Malam hari di PT Swara Indah Riau berdasarkan UUD No. 13 Tahun 2003", *Jurnal Fakultas Hukum*, Vol. 3, No. 2, Oktober 2016, hlm. 2.

Mangaraja Manurung, Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja / Buruh Dengan Pengusaha, *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol 2 NO.3 Juli-Desember 2017*

d. Situs Internet

Pemerintahan Kabupaten Asahan, 2020, "Data Sensus Penduduk tahun 2020 Kabupeten Asahan", <https://asahankab.go.id>, diakses 17 Juli 2021.