

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

Mangaraja Manurung<sup>1</sup>, Ari Irawan<sup>2</sup>, Zulfahri Harahap<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Hukum, Universitas Asahan

Email: <sup>1</sup> mraja.manurung@gmail.com, <sup>2</sup> ariirawan@gmail.com, <sup>3</sup> [zulfahriharahap@gmail.com](mailto:zulfahriharahap@gmail.com)

### ABSTRACT

This research is entitled "Legal Protection of Workers/Women Workers Working in Asahan Regency Companies (Manpower Office Study)" and aims to analyze the form, implementation, and obstacles in legal protection for women workers. Women workers have an important role in the workforce in Asahan Regency, but often face employment problems, such as wage discrimination, excessive workload, limited access to menstrual and maternity leave, reproductive health protection, and occupational safety guarantees. The analysis of this research is based on laws and regulations, including Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and related ministerial regulations, and examines the role of the Asahan Regency Manpower Office in supervision, mediation, and protection of women workers. The results of the study show that normatively the regulation has provided an adequate legal basis, but in its implementation there are still obstacles, such as low awareness of companies in complying with the rules, limited number of labor supervisors, and lack of understanding of their rights by women workers. Socio-cultural factors also affect reporting of violations due to fear of losing their jobs. The Manpower Office is making efforts through regulatory socialization, legal counseling, and mediation, but the effectiveness of supervision still needs to be improved. Overall, this study concludes that legal protection for women workers needs to be strengthened through consistency in law enforcement, optimization of supervision, and empowerment of women workers to be aware and brave to fight for their rights, so as to create a fair, safe, and dignified work environment.

**Keyword:** Legal Protection, Women Workers, Workers

### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja di Perusahaan Kabupaten Asahan (Studi Dinas Tenaga Kerja)" dan bertujuan untuk menganalisis bentuk, implementasi, serta kendala dalam perlindungan hukum bagi pekerja perempuan. Pekerja perempuan memiliki peran penting dalam tenaga kerja di Kabupaten Asahan, namun sering menghadapi persoalan ketenagakerjaan, seperti diskriminasi upah, beban kerja berlebihan, keterbatasan akses cuti haid dan cuti melahirkan, perlindungan kesehatan reproduksi, serta jaminan keselamatan kerja. Analisis penelitian ini didasarkan pada peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan menteri terkait, serta menelaah peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam pengawasan, mediasi, dan perlindungan pekerja perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif regulasi telah memberikan dasar hukum yang memadai, namun dalam implementasinya masih terdapat kendala, seperti rendahnya kesadaran perusahaan dalam menaati aturan, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan, serta minimnya pemahaman pekerja perempuan terhadap hak-haknya. Faktor sosial budaya juga memengaruhi pelaporan pelanggaran karena ketakutan kehilangan pekerjaan. Dinas Tenaga Kerja berupaya melalui sosialisasi regulasi, penyuluhan hukum, dan mediasi, namun efektivitas pengawasan masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan perlu penguatan melalui konsistensi penegakan hukum, optimalisasi pengawasan, serta pemberdayaan pekerja perempuan agar sadar dan berani memperjuangkan haknya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang adil, aman, dan bermartabat.

**Kata kunci:** Perlindungan Hukum, Pekerja Perempuan, Buruh

## PENDAHULUAN

Pekerja atau buruh merupakan salah satu komponen utama dalam pembangunan daerah maupun nasional. Keberadaan mereka menjadi motor penggerak roda perekonomian melalui sektor industri, perdagangan, maupun jasa. Di era globalisasi dan industrialisasi, jumlah perusahaan yang beroperasi di berbagai wilayah, termasuk Kabupaten Asahan, terus meningkat, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja perempuan, mengalami pertumbuhan signifikan.

Pekerja perempuan memegang peranan penting dalam dunia kerja, tidak hanya pada sektor informal, tetapi juga semakin banyak yang memasuki sektor formal, seperti industri manufaktur, perbankan, perdagangan, dan jasa. Kontribusi mereka terhadap pembangunan daerah cukup besar, karena selain meningkatkan pendapatan keluarga, keberadaan mereka juga mendukung pertumbuhan ekonomi regional. Namun demikian, pekerja perempuan masih menghadapi berbagai persoalan kompleks, terutama terkait perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak dasar yang melekat pada mereka.

Secara normatif, pemerintah Indonesia telah memberikan perhatian melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan turunannya. Regulasi ini mengatur hak-hak pekerja perempuan, antara lain hak atas cuti haid dan cuti melahirkan, jam kerja yang wajar, larangan mempekerjakan perempuan pada jam-jam tertentu tanpa perlindungan khusus, serta hak atas upah yang setara dengan pekerja laki-laki untuk pekerjaan sejenis. Ketentuan tersebut diperkuat dengan aturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Meski regulasi telah tersedia, implementasinya di lapangan seringkali belum optimal. Di Kabupaten Asahan, berdasarkan pemantauan dan informasi dari Dinas Tenaga Kerja, masih terdapat perusahaan yang belum sepenuhnya menaati ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pekerja perempuan. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain pekerja perempuan yang tidak memperoleh hak cuti melahirkan dengan upah penuh, adanya diskriminasi dalam pemberian gaji, serta praktik

lembur yang tidak diimbangi dengan perlindungan kesehatan. Kondisi ini diperburuk dengan keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan. Luasnya wilayah dan banyaknya perusahaan menyebabkan fungsi pengawasan tidak berjalan optimal.

Selain itu, sebagian pekerja perempuan masih minim pemahaman tentang hak-hak dasar yang dijamin undang-undang, sehingga cenderung menerima perlakuan yang tidak sesuai aturan tanpa melakukan upaya hukum. Faktor sosial budaya turut memperkuat ketidakberanian mereka untuk melapor atau mengadukan pelanggaran, karena khawatir dianggap tidak loyal, kehilangan pekerjaan, atau mendapat tekanan sosial.

Kesenjangan antara regulasi dan implementasi ini menekankan perlunya sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk membangun sistem perlindungan yang adil, berkelanjutan, dan berkeadilan gender. Salah satu strategi yang relevan adalah memperkuat peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam pengawasan, pembinaan, serta penyuluhan hukum kepada pekerja dan perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, pekerja memperoleh pemahaman penuh mengenai hak-hak normatif mereka, perusahaan semakin menyadari kewajiban hukumnya, dan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan dapat berjalan efektif di Kabupaten Asahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyuluhan hukum mengenai Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan di Kabupaten Asahan yang dilaksanakan oleh tim Universitas Asahan, dengan dukungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan, berhasil meningkatkan pemahaman peserta tentang hak-hak pekerja perempuan. Kegiatan ini dihadiri oleh buruh/pekerja perempuan dari sektor industri, perdagangan, dan jasa, perwakilan serikat buruh, aparat pemerintah, pihak manajemen perusahaan, serta akademisi sebagai narasumber. Kehadiran berbagai pemangku kepentingan mencerminkan relevansi kegiatan ini bagi upaya perlindungan hukum pekerja perempuan di tingkat lokal.

Materi penyuluhan mencakup hak-hak pekerja perempuan menurut peraturan perundang-undangan, termasuk hak cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, dan jaminan keselamatan kerja. Selain itu, peserta mendapatkan pemahaman mengenai peran pemerintah dan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan ramah gender, mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, serta pentingnya kesadaran pekerja perempuan terhadap hak-hak mereka. Partisipasi peserta sangat aktif, terbukti dari banyaknya pertanyaan terkait isu nyata, seperti pemotongan upah saat cuti melahirkan, tidak adanya fasilitas ruang laktasi, dan perlakuan diskriminatif terhadap pekerja perempuan. Selama kegiatan, peserta juga memperoleh modul cetak, salinan materi presentasi, dan akses ke grup diskusi online sebagai media edukasi hukum.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengalami peningkatan wawasan terkait hak-hak pekerja perempuan yang sebelumnya kurang mereka ketahui. Beberapa perusahaan menunjukkan komitmen untuk meninjau ulang kebijakan internal agar sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Terjalin pula komunikasi yang lebih baik antara pekerja dan instansi pemerintah, sehingga pekerja memiliki saluran resmi untuk menyampaikan keluhan. Secara kolektif, peserta menyadari bahwa perlindungan hukum adalah hak dasar yang harus diperjuangkan bersama.

Pembahasan hasil kegiatan ini dapat ditinjau dari beberapa aspek. Peraturan perundang-undangan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan), telah memberikan landasan hukum yang jelas untuk perlindungan pekerja perempuan. Meskipun demikian, implementasinya di lapangan masih terbatas akibat minimnya pengawasan, kurangnya pengetahuan pekerja tentang hak-haknya, serta alasan efisiensi kerja dari perusahaan. Penyuluhan ini menunjukkan pentingnya sosialisasi berkelanjutan agar pekerja perempuan dapat memahami dan menuntut hak yang dijamin hukum. Kegiatan ini menyingkap persoalan sosial yang dialami pekerja perempuan, seperti stigma negatif terhadap cuti haid atau cuti melahirkan, serta ketakutan kehilangan pekerjaan

saat melaporkan pelanggaran hak. Forum penyuluhan memberikan ruang bagi pekerja perempuan untuk menyuarakan permasalahan mereka dan belajar memperjuangkan hak secara kolektif melalui serikat pekerja atau jalur hukum formal. Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas, serta mendukung stabilitas ekonomi perusahaan dan daerah. Sebaliknya, pelanggaran hak pekerja perempuan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan turnover, dan memicu konflik industrial yang merugikan. Kegiatan penyuluhan memberikan pemahaman kepada perusahaan mengenai pentingnya mematuhi ketentuan hukum demi keberlanjutan usaha.

Penyuluhan ini menunjukkan peran perguruan tinggi dalam menghadirkan solusi hukum praktis. Penyampaian materi berbasis teknologi, penggunaan modul, slide presentasi, dan grup diskusi online menjadikan informasi hukum lebih mudah diakses, menarik, dan efektif. Pemanfaatan IPTEK memungkinkan peserta memahami materi secara lebih interaktif dan aplikatif.

Pembentukan grup diskusi online memungkinkan peserta tetap berinteraksi dengan narasumber, bertukar pengalaman, dan memperoleh informasi terbaru tentang hukum ketenagakerjaan. Hal ini menjadikan penyuluhan sebagai program berkelanjutan yang dapat memperkuat kapasitas pekerja perempuan dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penyuluhan hukum ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan normatif peserta, tetapi juga mendorong kesadaran kolektif, memperkuat komunikasi antara pekerja dan pemerintah, serta membuka ruang dialog antara pekerja dan perusahaan. Kegiatan ini berkontribusi pada penguatan perlindungan hukum, peningkatan kesejahteraan, dan pemberdayaan pekerja perempuan di Kabupaten Asahan.

## **METODE**

Tahap persiapan merupakan bagian fundamental dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berupa penyuluhan hukum. Persiapan yang matang sangat menentukan keberhasilan kegiatan, karena memastikan seluruh rangkaian kegiatan dapat berjalan terarah, efektif, dan sesuai tujuan. Tim

pelaksana melakukan koordinasi dengan pihak sDinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan sebagai mitra utama. Koordinasi ini mencakup penentuan waktu dan tempat pelaksanaan, pemilihan tema yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, serta penyusunan agenda kegiatan secara rinci. Diskusi intensif dilakukan untuk menyesuaikan materi penyuluhan dengan permasalahan nyata yang dialami pekerja dan buruh perempuan.

Peserta penyuluhan terdiri dari berbagai unsur, seperti pekerja dan buruh perempuan dari beberapa perusahaan di Kabupaten Asahan, perwakilan serikat pekerja, aparat desa, tokoh masyarakat, serta pihak perusahaan yang terkait. Identifikasi peserta ini bertujuan agar penyuluhan hukum dapat menjangkau sasaran yang tepat dan memberikan manfaat langsung kepada mereka yang menghadapi persoalan ketenagakerjaan sehari-hari.

Materi penyuluhan hukum disiapkan oleh tim pelaksana dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksana terkait. Materi disusun agar mudah dipahami oleh peserta, menggunakan bahasa sederhana, disertai contoh kasus nyata, dan dilengkapi modul tertulis yang dibagikan sebagai bahan bacaan lanjutan. Persiapan sarana dan prasarana dilakukan dengan menyediakan tempat kegiatan yang representatif, perangkat presentasi seperti proyektor, layar, sound system, alat tulis, serta perlengkapan dokumentasi. Pembagian tugas tim pelaksana ditetapkan dengan jelas, meliputi narasumber utama, moderator, panitia teknis, dan notulis, sehingga seluruh proses kegiatan berlangsung tertib dan profesional.

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan hukum dilaksanakan secara langsung menggunakan metode ceramah, diskusi interaktif, dan tanya jawab. Kegiatan dimulai dengan pembukaan yang diisi sambutan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dan perwakilan tim pelaksana PKM. Sambutan ini menekankan pentingnya kesadaran hukum, khususnya terkait perlindungan hak-hak pekerja perempuan di perusahaan. Sesi utama berupa pemaparan materi hukum oleh narasumber yang mencakup hak-hak normatif pekerja perempuan, kewajiban perusahaan dalam memenuhi standar

ketenagakerjaan, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyampaian materi dilakukan secara komunikatif dengan bantuan media visual, seperti slide presentasi dan leaflet hukum, agar peserta lebih mudah memahami informasi yang diberikan.

Diskusi dan tanya jawab menjadi bagian penting dari pelaksanaan penyuluhan. Peserta diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan menyampaikan kendala yang mereka alami di tempat kerja. Diskusi berlangsung interaktif sehingga terjadi pertukaran informasi antara narasumber, pekerja, dan pihak perusahaan. Proses ini sekaligus berfungsi sebagai sarana identifikasi masalah nyata serta pencarian solusi praktis sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Kegiatan diakhiri dengan penutupan yang memuat rangkuman oleh narasumber mengenai poin-poin penting perlindungan hukum bagi pekerja perempuan, pembagian modul penyuluhan, dan dokumentasi kegiatan melalui sesi foto bersama.

Evaluasi kegiatan dilakukan untuk menilai keberhasilan penyuluhan hukum dan merumuskan tindak lanjut agar dampak kegiatan dapat berkelanjutan. Evaluasi partisipasi dilakukan dengan mengamati antusiasme peserta dalam mengikuti materi dan diskusi, sementara evaluasi pemahaman diukur melalui kuesioner sederhana yang diberikan kepada peserta. Pihak Dinas Tenaga Kerja juga memberikan umpan balik mengenai kesesuaian kegiatan dengan program pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan.

Tindak lanjut dilakukan untuk memastikan manfaat kegiatan tidak berhenti pada satu kali penyuluhan. Tim memberikan rekomendasi kepada Dinas Tenaga Kerja untuk memperkuat pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang masih melanggar ketentuan perlindungan pekerja perempuan. Selain itu, pemberdayaan pekerja dilakukan dengan membentuk kelompok diskusi atau forum komunikasi yang berfungsi sebagai sarana berbagi informasi, pengalaman, serta advokasi. Rencana penyuluhan lanjutan disiapkan untuk perusahaan lain di wilayah Kabupaten Asahan agar manfaat kegiatan dapat menjangkau lebih banyak pekerja perempuan. Tim PKM juga menyediakan layanan konsultasi dan pendampingan informal bagi peserta yang

membutuhkan penjelasan atau bantuan hukum terkait persoalan ketenagakerjaan. Dengan evaluasi dan tindak lanjut ini, kegiatan PKM diharapkan mendorong perubahan berkelanjutan dalam pola pikir pekerja perempuan, kepedulian perusahaan, serta keseriusan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan hukum ketenagakerjaan.



## KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan penyuluhan hukum mengenai Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Perempuan yang Bekerja di Perusahaan Kabupaten Asahan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan) memberikan beberapa kesimpulan penting. Penyuluhan ini telah berhasil meningkatkan pengetahuan serta kesadaran hukum pekerja perempuan mengenai hak-hak mereka sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, antara lain hak cuti haid, cuti melahirkan, hak menyusui, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Peserta yang sebelumnya masih memiliki keterbatasan pemahaman mengenai regulasi tersebut kini lebih percaya diri dalam memperjuangkan hak-haknya.

Kegiatan ini juga menunjukkan masih adanya kesenjangan antara aturan hukum dengan implementasi di lapangan. Banyak perusahaan di Kabupaten Asahan yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, baik karena kurangnya pengawasan maupun minimnya pemahaman pekerja terhadap hak mereka. Hal ini menegaskan perlunya tindak lanjut berupa peningkatan intensitas sosialisasi dan pengawasan agar perlindungan hukum benar-benar terwujud.

Selain itu, penyuluhan memperlihatkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan sangat penting dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perempuan. Melalui fungsi pengawasan, mediasi, dan fasilitasi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan,

Dinas Tenaga Kerja berperan sebagai jembatan antara pekerja dan perusahaan. Namun demikian, keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan masih menjadi hambatan yang perlu diperhatikan lebih serius ke depannya.

Dari sisi akademis, kegiatan ini menunjukkan bahwa Universitas Asahan mampu menjalankan peran nyata dalam pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi tidak hanya berperan sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga mampu menghadirkan solusi konkret bagi persoalan hukum yang dihadapi masyarakat pekerja. Dengan adanya kegiatan ini, sinergi antara dunia akademik, pemerintah, perusahaan, dan pekerja perempuan dapat terbangun dengan lebih baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan ramah gender.

Secara keseluruhan, kegiatan penyuluhan hukum ini tidak hanya bermanfaat dalam jangka pendek melalui peningkatan pengetahuan peserta, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang berupa terbangunnya kesadaran hukum, terciptanya komunikasi yang lebih baik antara pekerja dan instansi pemerintah, serta lahirnya komitmen perusahaan untuk memperbaiki kebijakan internal yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Depnakertrans RI.
- Dewi, S. M. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Kerja. (2020). *Pedoman Perlindungan Pekerja Perempuan di Tempat Kerja*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Manurung, M. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Perempuan dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Medan: USU Press.
- Mulia, R., & Sari, D. P. (2020). Perlindungan hukum pekerja perempuan dalam hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal*

- Hukum dan Pembangunan*, 50(3), 567–584.  
<https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no3.2710>
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 51.
- Suma, M. A. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan.