

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, selain pembinaan juga melakukan pendampingan terhadap tenaga kerja dan perusahaan, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon juga mempunyai perandalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan tetapi sejauh ini belum banyak masyarakat yang mengetahui peran lebih dari adanya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon ini, sehingga peran dari lembaga ini belum sepenuhnya maksimal. Hal itu disebabkan karena adanya keterbatasan dana dan SDM, adanya kebijakan pemerintah terkait pemberlakuan PSBB/PPKM, juga yang paling berpengaruh yaitu kurangnya pemahaman tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari para tenaga kerja dan pengusaha itu sendiri.
2. Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sudah sesuai dengan yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu menetapkan kebijakan dan pelayanan, memfasilitasi penyelesaian hubungan industrial dengan cara mediasi, dan melakukan pembinaan. Dalam tinjauan hukum Islam, adanya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon ini dinilai sebagai wadah untuk perlindungan tenaga kerja khususnya perempuan, karena dalam hukum Islam juga sangat memperhatikan tentang perlindungan tenaga kerja perempuan sama halnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hukum Islam mengatur mengenai perlindungan tenaga kerja perempuan dalam QS. At-Taubah ayat 71, Al-Ahzab ayat 33, dan Al-Ahzab ayat 59, sehingga dalam

hal ini hukum Islam mengapresiasi adanya Dinas Tenaga kerja Kota Cirebon.

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam upaya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, yaitu seperti adanya keterbatasan dana dan SDM, adanya kebijakan pemerintah terkait pemberlakuan PSBB/PPKM, juga kurangnya pemahaman tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari para tenaga kerja dan pengusaha, menjadikan PR tersendiri bagi Lembaga tersebut, akan tetapi dengan profesionalisme pihak Dinas Tenaga Kerja khususnya di PTKHI akan tetap berupaya semaksimal mungkin agar terciptanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja di kota Cirebon.

B. Saran

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, juga melalui Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 53 Tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja, akan tetapi proses penelitian terhadap informan mengenai Dinas Tenaga Kerja di Kota Cirebon masih banyak yang belum mengetahui tugas dan fungsinya tersebut, sehingga penulis menyerankan beberapa hal yaitu sebagaiberikut:

1. Untuk memaksimalkan peran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sebagailembaga pelaksana urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja, sebaiknya Dinas Tenaga Kerja haruslebih menggencarkan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakatmengenai peran dan fungsinya sebagai wadah bagi tenaga kerja untuk melindungi hak-haknya.
2. Dalam menjalankan tugas dan perannya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon sudahsesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan hukum Islam juga sangat mengapresiasi adanya lembaga pelaksana urusan pemerintahan dibidang tenaga kerja ini. Akan tetapi untuk memaksimalkan tugas dari Lembaga ini, penulis menyarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon untuk lebihmenkenalkan tugas dan wewenangnya kepada Tenaga Kerja khususna perempuan. Penulis yakin

bahwa ketika tenaga kerja dan para pengusaha mengenal adanya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dan memahami Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut dapat menekan tingkat perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Cirebon.

3. Kurangnya sosialisasi dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon mengakibatkan kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap lembaga ini. Dalam era demokrasi digital seperti sekarang ini, sosialisasi paling ampuh dilakukan melalui sosial media, dengan begitu sosialisasi tersebut akan menjangkau ke semua kalangan termasuk kalangan milenial, sehingga sosialisasi tersebut tidak hanya ditujukan untuk tenaga kerja saja.
4. Seharusnya dalam melakukan pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya perempuan, sebaiknya Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon harus menunjang keberlanjutan dari bimbingan juga sosialisasi yang telah dilakukan agar dapat lebih mengurangi terjadinya perselisihan hubungan industrial di perusahaan-perusahaan, sehingga dapat berjalan sebagaimana mestinya.

