

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tidak lepas dari peran pembangunan manusia. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur. Salah satu pembangunan yang saat ini perlu mendapatkan perhatian lebih yaitu sektor pembangunan ketenagakerjaan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia yang diarahkan pada tujuan meningkatkan harkat, martabat, dan kemampuan manusia. Di Indonesia dewasa ini pembangunan mulai bergerak semakin pesat dan semakin meluas mulai dari pusat menuju ke daerah-daerah. Hal ini dapat dilihat dari potensi di tiap-tiap daerah yang mulai berkembang di setiap sektornya. Dengan perkembangan yang pesat di setiap sektor, ini memberikan sedikit solusi penyelesaian masalah, karena dalam suatu sektor membutuhkan tenaga kerja yang kebanyakan di dominasi oleh penduduk atau Warga Negara asli.

Pembangunan ketenagakerjaan harus dapat diatur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhi hak-hak dan perlindungan mendasar untuk para tenaga kerja yang mana pada saat bersamaan bisa menerapkan kondisi yang mendukung untuk memberikan hasil yang memuaskan untuk pengembang dunia usaha. Banyaknya keterkaitan pada pembangunan ketenagakerjaan, keterkaitan ini tidak hanya berhubungan dengan pada kebutuhan tenaga kerja sebelum dan yang sudah bekerja, keterkaitannya juga pada kepentingan masyarakat, pengusaha, dan pemerintah. Maka dari itu juga diperlukan pengaturan yang menyeluruh atau merata terhadap

pengembangan sumber daya manusia, perbuatan yang meningkatkan usaha dan tindakan terhadap persaingan tenaga kerja Indonesia, upaya dalam meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan, dan baiknya penempatan tenaga kerja.

Keberhasilan pembangunan nasional ini dapat dilihat dari tingginya kualitas sumber daya manusia Indonesia yang menentukan baik atau tidaknya usaha untuk memenuhi kehidupan yang layak. Sesuai dengan tujuan negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, hal tersebut menunjukkan bahwa menjadi tugas bersama untuk bisa menjadikan sumber daya manusianya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya dan bisa mendapatkan penghasilan yang baik untuk hidup dengan layak.¹

Perluasan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan perlindungan tenaga kerja sudah menjadi kebijakan yang harus merata dalam semua bidang agar terciptanya perluasan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sebanyak mungkin dengan imbalan jasa yang sepatutnya. Dengan demikian di samping meningkatkan produksi sekaligus dapat dicapainya pemerataan hasil pembangunan tersebut, adanya perluasan partisipasi masyarakat secara aktif dalam pembangunan ini.

Seiring berjalannya waktu industri-industri baru berkembang dengan cepat sehingga meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat juga tentunya dan menimbulkan peluang dan kesempatan orang untuk mendapatkan pekerjaan bagi pria maupun wanita. Partisipasi wanita dalam pembangunan ekonomi, termasuk pengawasan dan perlindungan tenaga kerja wanita. Peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh sumber keluarga yang kemudian dengan segala keterbatasan masuk ke dunia kerja untuk memperoleh pekerjaan.² Tingginya tuntutan ekonomi

¹ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 8.

² Sulistyowati Irianto, *Perempuan dan Hukum : Menuju Hukum yang Berperspektif Kesetaraan dan Keadilan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006), hlm.10.

pada masa sekarang membuat daya tarik yang tinggi bagi wanita untuk bekerja khususnya wanita yang sudah bisa dikatakan dalam golongan pada angkatan kerja. Bahkan sering dijumpai pada tenaga kerja yang masih dalam masa pendidikan ikut dalam dunia kerja.

Jika dilihat dari aturan yang diterapkan saat ini dalam Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Pada Pasal ini sudah jelas bahwa dapat membuka peluang untuk mendapatkan pekerjaan bagi wanita pada semua bidang pekerjaan, tanpa adanya paksaan dan dapat bekerja dengan baik, karna pekerjaan adalah suatu hak untuk setiap manusia untuk dapat memenuhi kebutuhannya, dan tidak satupun orang yang menghalangi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan cara membedakan suku, ras, agama, gender, maupun urusan politik.³

Pada Pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ditentukan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” ketentuan dalam Pasal 6 ini semakin memperjelasnya isi Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan tidak adanya perbedaan antara pria dan wanita pada dunia kerja. Bahwa wanita memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan pada semua bidang pekerjaan, tanpa adanya paksaan dan diskriminasi dari pengusaha, dan memperoleh keamanan.

Tidak banyaknya orang tahu mengenai apa yang terjadi di lapangan terhadap gangguan seksual yang seringkali didapat oleh wanita di dunia kerja. Dari ucapan yang verbal atau komentar serta tindakan fisik yang mengandung unsur seksual yang muncul dari rekan kerja hingga majikan. Bentuk ekstrem dari gangguan seksual ini yaitu perkosaan merupakan

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 23.

tindakan yang menunjukkan pelanggaran terhadap hak asasi manusia.⁴ Permasalahan pada tenaga kerja wanita ini sangat membutuhkan suatu tindakan penanganan serius, karna pada masa perkembangan ini banyak terjadinya pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar tidak terjadinya pelanggaran para pelaku usaha diminta untuk melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja dan mampu untuk menampung segala perkembangan.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur adanya perlindungan tentang hak dan kewajiban pekerja atau buruh maupun majikan. Agar terciptanya keserasian antara pekerja dan pemilik usaha tentu mesti adanya pembinaan hubungan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan ideologi negara Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945, agar pekerja dan pemilik usaha bisa mempunyai rasa hormat untuk haknya masing-masing pada dunia kerja, sehingga bisa meningkatnya partisipasi di dalam pembangunan.⁵ Adanya perlindungan yang dibahas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dari Pasal 67 hingga Pasal 101 yang berisi tentang perlindungan penyandang cacat, perlindungan anak di bawah umur, perlindungan tenaga kerja perempuan, tentang waktu kerja, tentang keselamatan, tentang pengupahan, dan juga tentang kesejahteraan. Sangat pentingnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ini bertujuan untuk menjadi jaminan hak dasarnya tenaga kerja tanpa adanya perlakuan diskriminasi.

Hal ini merupakan esensi dari disusunnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan menciptakan kemajuan dunia usaha di Indonesia. Cukup banyaknya ketentuan yang mengatur mengenai perlindungan bagi

⁴ Rachmad Safa'at, *Buruh Perempuan: Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Malang, 1998).

⁵ Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, hlm. 24.

pekerja wanita, baik pada konvensi internasional maupun peraturan perundang-undangan di Indonesia, yaitu antara lain:

1. “*convention on the elimination of all forms of discrimination against women (cedaw)* yang telah diratifikasi dengan undang-undang no. 7 tahun 1984”
2. “undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”
3. “undang-undang no. 39 tahun 1999 tentang hak asasi manusia”

Tingginya tuntutan ekonomi mengharuskan para wanita untuk ikut serta terjun ke dunia kerja, baik itu di dunia industri, dunia hiburan, atau tempat kerja lainnya. Masyarakat umum memiliki pandangan bahwa tenaga kerja wanita itu memiliki sifat yang lemah, tetapi dengan perkembangan zaman yang mana dalam tingkat pendidikan dan keterampilan pekerjaan tidak beda jauh dengan tenaga kerja laki-laki. Maka dari itu, dalam dunia kerja untuk masalah gender maupun itu laki laki atau perempuan harus mendapatkan perlakuan yang sama, karena di dalam dunia kerja yang dilihat bukanlah dari jenis kelaminnya tetapi dilihat dari personalitasnya dalam bekerja. Bahkan karena kondrat wanita yang haid dan bereproduksi mestinya tenaga kerja wanita mendapatkan perlakuan yang khusus dalam kesehatan, kesusilaan, dan keselamatan kerjanya.

Dalam dunia kerja, timbul masalah yang harus dihadapi oleh tenaga kerja wanita, yaitu :

1. Dengan rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja wanita sehingga sebagian besarnya bekerja pada sektor yang tidak begitu perlu yang membutuhkan khusus dan adanya pengaruh terhadap upahnya.
2. Masih ada perbedaan upah terhadap bidang kerja yang nilainya sama antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja laki-laki.
3. Tenaga kerja wanita yang sering mendapatkan pelecehan seksual di lingkungan kerjanya.

4. Kesempatan kerja yang sangat terbatas diakibatkan karena pandangan pelaku usaha terhadap kodratnya wanita (reproduksi) yang menambah beban untuk pelaku usaha dan memperlambat kinerja.

Dengan berkembangannya zaman maka jumlah penduduk juga akan bertambah dan begitu juga jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja di Kota Bandung juga akan bertambah. Adanya masalah di ketenagakerjaan sering kali berkaitan dengan adanya masalah pembangunan pada bidang pendudukan, lapangan pekerjaan, pemerataan kesempatan kerja, *skill* pada sumber daya manusia, pengangguran, perlindungan terhadap tenaga kerja, dan yang dikhususkan kepada tenaga kerja wanita oleh pemerintah khususnya tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift malam.

Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur adanya perlindungan terhadap pekerja perempuan khususnya tenaga kerja wanita yang bekerja pada shift malam pada Paragraf 3 Perempuan Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Pada Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.”⁶

Peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam yang terdapat pada Undang-undang Nomor 13

⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selaras dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang mana terdapat peraturan mengenai pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam pada Pasal 69 ayat (6) dan (7). “Pasal 69 ayat (6) dan (7) Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut:

- (6) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut surat keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00;
- (7) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan minuman yang bergizi (paling sedikit 1400 kalori);
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja;
 - c. menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00.
 - d. melaporkan pelaksanaan kerja bagi perempuan yang bekerja pada malam hari kepada PD dengan menyertakan:
 - 1) daftar pekerja perempuan yang terdiri dari nama, alamat dan usia;
 - 2) nama dan alamat Perusahaan;
 - 3) jenis kegiatan perusahaan; dan
 - 4) persetujuan dari orang tua/wali/suami.”⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menjadi tonggak penting dalam perlindungan hak-hak dan kebutuhan para tenaga kerja wanita di Indonesia. Adanya peraturan ini artinya pemerintah menunjukkan komitmennya untuk memperhatikan dan melindungi perempuan dalam lingkungan kerja. Peraturan perlindungan bagi pekerja wanita yang bekerja pada shift malam penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan para pekerja wanita. Dengan adanya regulasi yang jelas,

⁷ Pasal 69 ayat (6) dan (7) Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

hak-hak pekerja dapat terjamin, mengurangi risiko diskriminasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.

Dari uraian di atas penulis ingin lebih mengetahui secara mendalam mengenai pelaksanaan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian di Kalaras Urban Town yang beralamat di Jl. L. L. R.E. Martadinata No.47a, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat. Kalaras Urban Town merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* yang beroperasi selama 24 jam. Di perusahaan ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pengusaha telah membagi shift kerja menjadi 7 shift.

Tabel 1.1

Jadwal Shift Kerja di Kalaras Urban Town Tahun 2025

No	Nama Shift	Jam Masuk	Jam Pulang
1	Shift 1	23.00	08.00
2	Shift 2	07.00	16.00
3	Shift 3	15.00	00.00
4	Middle AM	12.00	21.00
5	Middle PM	18.00	03.00
6	Long Shift	08.00	20.00
7	Long Shift	20.00	08.00

Sumber: Wawancara dengan Manajer Kalaras Urban Town

Berdasarkan wawancara non-sistematis dengan Pak Arip sebagai Manajer di Kalaras Urban Town, Kalaras Urban Town membagi shift kerja pegawai menjadi 7 shift untuk meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan. Untuk dapat menjadi pegawai tetap di Kalaras Urban Town, perusahaan memberlakukan masa pelatihan selama tiga bulan. Selama masa pelatihan baik itu pekerja pria maupun pekerja wanita tidak terdapat adanya perbedaan waktu dalam shift kerja. Pekerja pria maupun pekerja wanita harus siap untuk bekerja pada waktu pagi, siang, sore, malam, maupun dini hari. Bagi pekerja tetap pria berlaku seluruh waktu jam shift

kerja dengan diberlakukannya *rolling shift* kerja sedangkan bagi pekerja perempuan hanya sampai jam 00.00 WIB dan juga diberlakukan *rolling shift* kerja.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai di Kalaras Urban Town Tahun 2024-2025

No	Departemen	Posisi	Pegawai laki-laki	Pegawai Perempuan
1	<i>Opers</i>	<i>Manager</i>	1	
2	<i>Floor</i>	<i>Cashier</i>		2
		<i>Waiters</i>	5	
		<i>Cleaning Service</i>	1	
3	<i>Bar</i>	<i>Head Bar</i>		1
		<i>Bar Helper</i>	4	
		<i>Barista</i>		2
4	<i>Kitchen</i>	<i>Head Kitchen</i>	1	
		<i>Cook</i>	2	
		<i>Cook Helper</i>	3	
		<i>Daily Worker</i>	3	
Total			20	5

Sumber: Kalaras Urban Town

Dalam sebuah organisasi, data pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kapasitas dan sumber daya manusia yang dimiliki. Informasi ini tidak hanya memberikan gambaran tentang ukuran organisasi, tetapi juga berperan dalam perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya, dan pengambilan keputusan. Dengan memahami jumlah pegawai, manajemen dapat mengevaluasi kebutuhan pelatihan, pengembangan karir, serta alokasi tugas dan tanggung jawab yang lebih efisien. Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah pekerja tetap di Kalaras Urban Town memiliki total 25 karyawan yang menempati dari 4 (empat) departemen dan 11 (sebelas) posisi atau jabatan. Terdapat total 20 (dua

puluh) pegawai laki-laki dan 5 (lima) pegawai perempuan yang tercatat sebagai pekerja tetap di Kalaras Urban Town.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA SHIFT MALAM DI KALARAS URBAN TOWN DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis menarik beberapa rumusan diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam di Kalaras Urban Town ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003?
2. Apa faktor yang menghambat dalam pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam di Kalaras Urban Town?
3. Bagaimana analisis perlindungan hukum dari faktor-faktor penghambat dalam pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam di Kalaras Urban Town?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam di Kalaras Urban Town ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003.
2. Untuk mengetahui faktor yang menghalangi dalam pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam di Kalaras Urban Town.

3. Untuk mengetahui analisis perlindungan hukum dari faktor-faktor penghambat dalam pemenuhan hak pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam di Kalaras Urban Town.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam arti bahwa penelitian ini bermanfaat bagi pengkajian konseptual disiplin Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para pengemban hukum secara teoritis untuk mengkritisi model penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum tentang perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih kompherensif mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam yang terjadi sehingga penanganan perkara pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam dapat diketahui dan dilaksanakan sesuai undang-undang bagi para perusahaan yang terkait dengan permasalahan tersebut.

E. Kerangka Pemikiran

Hukum merupakan fondasi yang mengatur kehidupan bermasyarakat, bernegara, dan berbangsa. Dalam konteks ini, tujuan hukum tidak hanya sekadar menjadi seperangkat aturan yang harus dipatuhi, tetapi juga berfungsi sebagai pemandu moral dan etika dalam interaksi sosial. Hukum di suatu negara bertujuan untuk memberikan ketertiban dan keamanan

bagi masyarakat. Ketertiban tersebut akan terjaga apabila masyarakat menaati hukum yang ada. Menurut van Apeldorn, hukum tidak cukup diartikan sebagai aturan yang mengikat warganya saja, melainkan harus memiliki aspek keadilan dan asas lain yang berguna melindungi warganya dengan adil, dan menjamin kepastian hukum bagi setiap warga negara, tanpa kecuali.⁸

Dalam kaitannya dengan tujuan hukum, beberapa ahli memberikan pendapatnya tentang bagaimana hukum digunakan agar terciptanya ketertiban dan keamanan dalam masyarakat. Salah satu yang paling familiar adalah tujuan hukum yang dicetuskan oleh Gustav Radbruch yakni kepastian, keadilan, dan kemanfaatan. Radbruch adalah seorang filosof hukum dan seorang legal scholar dari Jerman yang terkemuka yang mengajarkan konsep tiga ide unsur dasar hukum. Ketiga konsep dasar tersebut dikemukakannya pada era Perang Dunia II.⁹ Tujuan hukum sebagai kepastian, keadilan, dan kebermanfaatan bukanlah hal yang terpisah, melainkan saling melengkapi. Dalam upaya membangun masyarakat yang adil dan sejahtera, penting untuk memahami dan mengimplementasikan ketiga tujuan ini dalam setiap aspek kehidupan hukum agar terciptanya perlindungan hak-hak individu dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat secara keseluruhan.

Teori hukum merupakan bagian penting dari ilmu hukum karena melalui teori-teori dapat mencerminkan perkembangan hukum dalam masyarakat. Pendapat atau pandangan tentang sesuatu hal sebagai pembahasan dengan cara tertentu dapat diartikan sebagai teori, sehingga teori acapkali disebut pula sebagai seni, berhubung kegiatannya mirip berupa pengumpulan sejumlah pertimbangan dan menemukan sesuatu untuk sampai kepada pendapat yang diyakini. Teori-teori hukum yang dimuat oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸ Dino Rizka Afdhali dan Taufiqurrohman Syahuri, "Idealitas Penegakkan Hukum Ditinjau Dari Perspektif Teori Tujuan Hukum," *Jurnal Collegium Studiosum* Vol. 6, no. 2 (2023): hlm. 557.

⁹ *Ibid.*

1. Teori Hak Asasi Manusia

Hukum erat kaitannya dengan Hak Asasi Manusia. Apabila suatu bangunan hukum dibangun tanpa Hak Asasi Manusia yang merupakan pengawal bagi hukum dalam merealisasi perwujudan nilai-nilai keadilan kemanusiaan, maka hukum tersebut menjadi alat bagi penguasa untuk melanggengkan kekuasaannya (*abouse of power*). Sebaliknya apabila HAM dibangun tanpa didasarkan atas suatu komitmen hukum yang jelas, maka HAM tersebut hanya akan menjadi bangunan yang rapuh dan mudah disimpangi. Artinya hukum harus berfungsi sebagai instrumen yuridis, sarana dan atau alat memperhatikan penghormatan terhadap prinsip-prinsip dalam HAM.¹⁰

Menurut Jack Donnelly dan Hak asasi manusia adalah hak-hak yang dimiliki manusia semata-mata karena ia manusia. Umat manusia memilikinya bukan karena diberikan kepadanya oleh masyarakat atau berdasarkan hukum positif, melainkan semata-mata karena martabatnya sebagai manusia.¹¹ Pasal 1 Angka (1) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM, memberikan rumusan tentang pengertian Hak Asasi Manusia sebagai berikut:¹²

“Seperangkat hak yang melekat pada hakikatnya dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, di junjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Dalam dunia ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja memiliki kewajiban untuk dipenuhi dan dilindungi hak-haknya sebagaimana telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Secara normatif, Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 menjamin hak setiap

¹⁰ A. Masyhur Effendi, *Kapita Selekta Hukum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hlm. 224.

¹¹ Jack Donnelly, “Human Rights,” *Human Rights & Human Welfare* Vol. 5, no. 1 (2005): hlm. 2.

¹² Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 Angka 1 mengenai ketentuan umum.

warga negara untuk memperoleh pekerjaan.¹³ Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa:¹⁴

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Sebagai tindak lanjut dari pasal tersebut maka pemerintah telah menetapkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat (2) menyebutkan:¹⁵

“Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.”

Dari landasan hukum di atas, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupan.¹⁶ Hak asasi pekerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya di dalam UUD 1945. Itu berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa undang-undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi dari hak konstitusional.¹⁷

Pemberian akses yang adil terhadap pekerjaan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi masyarakat secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan kerja yang luas, kita dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, mengurangi kemiskinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Dalam kaitannya dengan pekerja/buruh, Rencana Pembangunan Jangka

¹³ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 27 ayat (2).

¹⁴ Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28 D.

¹⁵ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (2).

¹⁶ Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 11.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 14.

Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 mengamanatkan bahwa sebagai transformasi ekonomi Indonesia Emas 2045 untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tenaga kerja dibentuk menjadi tenaga kerja berkeahlian yang tangguh, adaptif, inovatif, kompeten, dan mampu mengisi pasar kerja lokal dan global.¹⁸

Pekerjaan bukan hanya sekadar sumber penghasilan, tetapi juga merupakan sarana untuk mengaktualisasikan potensi diri, berkontribusi kepada masyarakat, dan mencapai kesejahteraan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, perusahaan, dan seluruh elemen masyarakat untuk bersama-sama menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan. Seperti yang telah diamanatkan pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan:¹⁹

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Sebagai tindak lanjut dari pasal tersebut, dalam undang-undang ditegaskan kembali pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:²⁰

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

2. Teori Perlindungan Hukum

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*.²¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan perlindungan hukum adalah tempat berlindung,

¹⁸ Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045, hlm. 100.

¹⁹ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²¹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi* (Jakarta: RajaGrafindo, 2017), hlm. 259.

perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.²² Sedangkan Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan, yang bersumber pada pancasila dan konsep negara hukum.²³ Philipus M. Hadjon membagi menjadi dua macam Perlindungan hukum, antara lain sebagai berikut.²⁴

a. Perlindungan Hukum Preventif (Pencegahan)

Perlindungan hukum preventif memberikan subyek hukum kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa.

b. Perlindungan Hukum Represif (Penindakan)

Perlindungan hukum yang represif yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

²² *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1* (Jakarta: Balai Pustaka, n.d.), hlm. 595.

²³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 205.

Dari uraian di atas maka dapat diartikan perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik bersifat preventif atau bersifat represif, tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, kepastian dan kemanfaatan.

Pekerja memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi pengusaha, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesejahteraan pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁵

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang

²⁵ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 105.

bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.²⁶

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:²⁷

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga;
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar perkerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja; dan
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

²⁶ *Ibid*, hlm. 107.

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafiika, 2007), hlm. 78.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan oleh sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi. Disisi lain mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:²⁸

- a. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tetapi tekun;
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan malam hari;
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya; dan
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Diasumsikan sebagai makhluk yang lebih "lemah" daripada tenaga kerja pria, tenaga kerja wanita pun memiliki beberapa tantangan dalam pekerjaannya, yaitu seperti menstruasi pada setiap bulannya, hamil, melahirkan dan tenaga kerja wanita rentan akan terkena penyakit apabila kelelahan dalam bekerja sehingga jadi pertimbangan pada norma-norma kerja untuk tenaga kerja wanita. Maka dari itu pemerintah membuat perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan berpedoman pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat peraturan mengenai perempuan yang bekerja pada shift malam yakni pada Paragraf 3 Perempuan Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Pada Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

²⁸ Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja* (Bandung: Amrico, 2008), hlm. 48.

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.”²⁹

Dalam menghadapi tantangan yang dihadapi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam, perlindungan hukum menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan hak-hak mereka terpenuhi. Kebijakan yang mendukung, seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel, penyediaan fasilitas yang memadai, dan penegakan hukum yang tegas, harus menjadi prioritas bagi perusahaan dan pemerintah. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan lingkungan kerja bagi pekerja perempuan akan lebih aman dan adil, memungkinkan para pekerja perempuan untuk berkontribusi secara maksimal tanpa mengorbankan kesehatan dan keselamatannya. Melalui perlindungan yang tepat, dapat terciptanya masyarakat yang lebih inklusif dan berkeadilan bagi semua pekerja.

3. Teori Hukum Responsif

Nonet-Selznick lewat hukum responsif menempatkan hukum sebagai sarana respons terhadap ketentuan-ketentuan sosial dan aspirasi publik. Sesuai dengan sifatnya yang terbuka, maka tipe hukum ini mengedepankan akomodasi untuk menerima perubahan-perubahan sosial demi keadilan dan emansipasi publik. Hukum responsif sebenarnya tergolong dalam wilayah *sociological*

²⁹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 76

jurisprudence. Hukum responsif merupakan teori tentang profile hukum yang dibutuhkan di masa transisi. Karena harus peka terhadap situasi transisi di sekitarnya, maka hukum responsif tidak saja dituntut menjadi sistem yang terbuka, tetapi juga harus mengandalkan keutamaan tujuan (*the sovereignty of purpose*), yaitu tujuan sosial yang ingin dicapai serta akibat-akibat yang timbul dari bekerjanya hukum itu.³⁰

Philippe Nonet dan Philip Selznick berpendapat mengenai teori hukum responsif bahwa “hukum yang baik seharusnya memberikan suatu yang lebih dari pada sekedar prosedur hukum. Hukum tersebut harus kompeten dan juga adil; ia seharusnya mampu mengenali keinginan publik dan punya komitmen terhadap tercapainya keadilan substantif.”³¹

Hukum responsif oleh Nonet dan Selznick dikontraskan dengan dua model lain, yaitu hukum represif dan hukum otonom. Hukum represif, yaitu hukum sebagai alat kekuasaan represif. Tipe hukum ini bertujuan mempertahankan status quo penguasa yang kerap kali diterapkan dengan dalih menjamin ketertiban. Dengan demikian, hukum ini dirumuskan secara rinci untuk mengikat setiap orang, kecuali penguasa/pembuat hukum. Hukum otonom, yaitu hukum sebagai suatu pranata yang setia menjaga kemandirian hukum itu sendiri. Karena sifatnya yang mandiri, maka yang dikedepankan adalah pemisahan yang tegas antara kekuasaan dengan hukum. Legitimasi hukum ini terletak pada keutamaan procedural hukum yang bebas pengaruh politik melalui pembatasan prosedur yang sudah mapan.³²

³⁰ Bernard L.Tanya, Yoan N. Simanjuntak, dan Markus Y. Hage, *Teori Hukum : Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* (Surabaya: CV Kita, 2007), hlm. 239.

³¹ Philippe Nonet dan Philip Selznick, *Law and Society in Transition: Toward Responsif Law*, edisi terjemahan oleh Huma (Jakarta: Huma, 2003), hlm. 60.

³² L.Tanya, Simanjuntak, dan Hage, *Teori Hukum : Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, hlm. 241.

Philippe Nonet dan Philip Selznick, beranggapan bahwa hukum represif, otonom, dan responsif bukan saja merupakan tipe-tipe hukum yang berbeda tetapi dalam berbagai hal juga merupakan tahapan-tahapan evolusi dalam hubungan hukum dengan tertib sosial dan tertib politik. keduanya selanjutnya menyebut tahapan-tahapan evolusi tersebut sebagai model perkembangan (*developmental model*).³³

Dalam hukum responsif, tahapan hukum dinegosiasikan, bukan dimenangkan melalui subordinasi. Ciri khas hukum responsif adalah mencari nilai-nilai tersirat yang terdapat dalam peraturan dan kebijakan. Dalam model hukum responsif ini, mereka menyatakan ketidaksetujuan terhadap doktrin yang dianggap mereka sebagai interpretasi yang baku dan fleksibel. Produk hukum yang berkarakter responsif proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak-banyaknya masyarakat dan juga harus bersifat aspiratif yang bersumber dari keinginan atau kehendak dari masyarakat. Artinya produk hukum tersebut bukan kehendak dari penguasa untuk melegitimasi kekuasaannya. Tujuan hukum harus benar-benar untuk mensejahterakan masyarakat dalam kepentingan yang lebih besar, bukan untuk kepentingan mereka yang berkuasa.³⁴

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terkait perlindungan hukum terhadap perempuan yang pernah dilakukan oleh peneliti lain, namun secara substansial masih terdapat perbedaan dalam penelitian ini yang mana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

³³ Estomihi FP Simatupang, "Teori Hukum Responsif (Philippe Nonet dan Philip Selznick)," BERANDA HUKUM.COM, 2021, <https://www.berandahukum.com/a/Teori-Hukum-Responsif-Philippe-Nonet-dan-Philip-Selznick>.

³⁴ *Ibid.*

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu (*Literature Review*)

No	Nama	Judul	Perbandingan Kajian Sebelumnya
1	Hasvi Hadyan Ikhsan (Universitas Islam Riau, 2021)	Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Wanita yang Bekerja pada Shift Malam di Arena Pool & Cafe Pekanbaru Ditinjau UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah rumusan masalahnya berbeda. Selain itu, penelitian terdahulu tidak terdapat analisis mengenai Dinas Ketenagakerjaan setempat dalam hal sosialisasi maupun pengawasan kepada para pelaku usaha maupun kepada perusahaan-perusahaan.
2	Diah Pratiwi (Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2017)	Pelaksanaan Hak Cuti Haid pada Tenaga Kerja Perempuan Dihubungkan dengan Pasal 81 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Lintas Marga Sedaya, Majalengka)	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu berfokus pada pembahasan hak cuti haid pada tenaga kerja perempuan sedangkan penelitian penulis berfokus pada perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam.
3	Fitri Anasari (Universitas Islam Negeri Sunan	Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan berdasarkan Undang-	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu membahas mengenai

	Kalijaga Yogyakarta, 2016)	undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di CV. Sinar Joyo Boyo Plastik, Kota Magelang)	perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan secara lebih luas sedangkan penelitian penulis berfokus pada pembahasan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam.
--	----------------------------------	--	--

