

PELAKSANAAN KEWAJIBAN PENGUSAHA TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA PADA MALAM HARI DI HOTEL MAYA UBUD*

OLEH:

Putu Lia Apriyanti**

I Nyoman Mudana,SH.,MH***

I Made Pujawan,SH.,MH****

Program Kekhususan Hukum Bisnis
Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstrak

Jurnal yang berjudul Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari di Hotel Maya Ubud, Untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan kehidupannya, manusia harus memenuhi kebutuhan hidupnya yang beraneka ragam dengan cara bekerja. Melihat realita diatas, maka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya harus melakukan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja pada dasarnya terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh, salah satunya adalah hak perempuan. Hak perempuan diatur dalam Pasal 76 ayat 1,2,3,4 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Ubud Resort & Spa dan menganalisis faktor apa saja yang menjadi hambatan atau kendala dalam pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulis dalam menganalisis adalah Yuridis-Empiris. Penelitian ini beranjak dari kesenjangan yang terjadi antara peraturan yang mengatur dan proses penerapan yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari belum berjalan dengan semestinya karena tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal ini disebabkan karena

*Makalah ilmiah ini disarikan dan dikembangkan lebih lanjut dari skripsi yang berjudul Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari di Hotel Maya Ubud.

**Putu Lia Apriyanti, adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, Liaapriyanti123@gmail.com

***I Nyoman Mudana, adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

****I Made Pujawan, adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

kurangnya pengetahuan pekerja akan haknya, serta padatnya pekerjaan yang ada di Maya Ubud Resort & Spa yang membuat pekerja sulit mendapatkan haknya dan kurangnya sarana transportasi untuk memberi antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari.

Adapun hal yang harus diperhatikan oleh pihak pengusaha agar Maya Ubud Resort & Spa mengatur dengan baik jadwal pekerja sehingga tidak ada pekerja yang bekerja melebihi batas maksimal jam kerja serta memberikan kebebasan sepenuhnya atas hak-haknya yang didapat oleh pekerja dan pihak pemerintah selalu memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh pihak perusahaan.

Kata Kunci: Pengusaha, Pekerja Perempuan, Perlindungan Hukum

Abstract

This journal entitled “the implementation of the obligation of the employer to the female worker who works at night in Maya Ubud hotels”, To be able to maintain and develop their lives, human must meet the needs of their lives that deserve by working. Seeing the reality above, then to meet the needs of their lives must perform a working relationship between employers and workers/laborers. Work relations basically occurs after the holding of the employment agreement. Working agreement contain worker’s rights and obligations, one of which is women’s rights. Women’s rights are regulated in Article 76 paragraphs 1,2,3,4 of the Manpower Law. The issues that would be discussed in this research was how the implementation of legal protection against female workers who work at night at Ubud Resort & Spa and analyzed what factors became obstacles in the implementation of the Manpower Law.

The type of research used by the writer in analyzing was Juridical-Empirical. This study went from the gap that occurred between the regulating rules and the implementation process that occurred in the field. The results of this study indicated that, the implementation of legal protection against female workers who work at night has not run properly because it is not in accordance with applicable legislation, this is due to lack of knowledge of workers will be their rights, and the density of work that is in Maya Ubud Resort & Spa which makes it difficult for workers to get their rights and lack of transportation facilities to provide shuttle for female workers working at night.

As for things that must be considered by the entrepreneur to Maya Ubud Resort & Spa to set well schedule of workers so that no

worker work exceeds the maximum working hours and give full freedom to the rights gained by workers and the government always provide coaching and supervision to all parties of the company.

Keywords : Businessman, Female Workers, Legal Protection

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan suatu Negara membuat semakin meningkatnya taraf kebutuhan hidup manusia. Untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan kebutuhan hidupnya, manusia harus bisa memenuhi kebutuhan hidupnya yang beraneka ragam tersebut dengan cara bekerja semakin banyaknya industri yang berdiri maka dituntut pula kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi berhasilnya usaha suatu industri. Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang memiliki kekuatan hukum yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, keuntungan dan laba.¹Dalam menjalankan suatu perusahaan perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari para pelaksananya, salah satunya adalah pekerja yang harus diakui memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan. Masuknya perempuan dalam dunia kerja dengan sendirinya akan menimbulkan adanya suatu hubungan kerja.² Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dengan adanya perjanjian ini nantinya akan menimbulkan suatu kewajiban yang terikat di dalamnya. Salah

¹ Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 3

² Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, Jakarta, hal.1

satu industri yang membutuhkan adanya pekerja malam adalah industri perhotelan. Hotel pada umumnya buka selama 24 jam, karena untuk melayani kebutuhan tamu yang menginap diperlukan pekerja dari beberapa departemen terkait. Pada masing-masing departemen memiliki pekerja perempuan, yang akan bekerja pada malam hari apabila sudah mendapatkan jadwal yang ditentukan oleh manajemen. Mengingat jangka waktu malam dapat berpengaruh bagi keselamatan dan kesehatan para pekerja, untuk itu pihak pengusaha Hotel harus memberikan perlindungan terkait ketentuan hukum bagi pekerja perempuan pada malam hari. Mempekerjakan pekerja wanita pada malam hari tentunya akan meningkatkan berbagai resiko seperti resiko kesehatan, keamanan, dan kesusilaan. Hal tersebut harus menjadi pertimbangan utama apabila suatu perusahaan akan mempekerjakan pekerja wanitanya pada malam hari. Dalam usaha memberikan perlindungan hukum pada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari, Pemerintah telah menetapkan bahwa dalam ketentuan Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan, maka dapatlah diajukan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, permasalahan tersebut apabila dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari di Hotel Maya Ubud?
2. Apa yang menjadi kendala pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari di Hotel Maya Ubud dan untuk menganalisa implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum Empiris. Pertimbangan dalam menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan obyek kajian yang diteliti terdapat kesenjangan antara peraturan yang berlaku dengan pelaksanaannya di kehidupan masyarakat. Penelitian hukum empiris merupakan suatu metode yang dalam pengumpulan datanya dengan teknik wawancara yaitu teknik dalam mendapatkan suatu informasi yang nyata dengan cara tanya jawab dan data yang diperoleh langsung di lapangan terkait dengan penelitian dan teknik studi kepustakaan yaitu dengan memperkuat hasil penelitian di lapangan di dukung dengan buku-buku yang terkait dengan masalah yang diteliti.³ Jenis pendekatan pendekatan ini adalah pendekatan yang dipergunakan untuk mengkaji permasalahan yang diajukan adalah penggabungan dua pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*) dan pendekatan fakta (*The Fact Approach*). Teknik penentuan sampelnya dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, dan setelah semua data yang diperlukan terkumpul diolah dan di analisis dengan menggunakan teknik pengolahan bahan hukum secara kualitatif dan akan disajikan secara

³ Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung, hal. 71

deskriptif analisa agar mendapatkan suatu kesimpulan yang ilmiah.⁴

2.2 Hasil dan Analisis

2.2.1 Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Hotel Maya Ubud

Keberadaan pekerja/buruh khususnya dalam menjalani tugasnya melayani kebutuhan pengunjung di Maya Ubud Resort & Spa mempunyai kontribusi yang sangat besar, bekerja di sebuah hotel memerlukan sikap yang sopan dan keramah-tamahan agar pengunjung merasa nyaman saat dilayani. Pihak manajemen dan pekerja di didik untuk selalu bersikap aktif dan memiliki potensi dalam memberikan layanan yang bermutu bagi pengunjung sehingga tidak merasa dirugikan.

Dalam hubungan kerja terdapat suatu ikatan antara pekerja dengan pengusaha berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang dibuat pengusaha minimal isinya memuat hak dan kewajiban antara para pihak, hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang dan diharapkan dalam pelaksanaannya tidak dilanggar oleh masing-masing pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, perjanjian kerja tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban kedua belah pihak, sehingga apabila terjadi perselisihan dapat membantu dalam proses pembuktian.

Perlindungan hukum merupakan satuan urgensi yang wajar tampil menduduki posisi terdepan, utamanya dalam merealisasikan pemerataan memperoleh keadilan, segala daya upaya dilakukan secara sadar oleh setiap perusahaan yang

⁴ Bambang Waluyo, 1996, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hal.6

bertujuan untuk mengusahakan pengamanan dan keamanan di tempat kerja khususnya bagi tenaga kerja perempuan.

Campur tangan Negara (pemerintah) di bidang ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting. Dengan adanya campur tangan pemerintah inilah hukum ketenagakerjaan di bidang hubungan kerja akan menjadi terciptanya situasi yang kondusif.⁵ Untuk menjamin implementasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui institusi atau departemen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang sekarang instansi tersebut bernama Departemen Tenaga Kerja di tingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja di tingkat daerah. Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja memberikan ketentuan mengenai fungsi dari pembinaan yaitu pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dan terorganisasi dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh dan organisasi terkait baik melalui kerjasama nasional maupun internasional, pembinaan yang dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan sesuai wewenang yang diberikan Undang-undang sehingga tujuan pembangunan ketenagakerjaan dapat tercapai yaitu memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah dan nasional, memberikan perlindungan pada pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan

⁵ I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, 2016, hal. 52.

dirinya maupun anggota keluarganya. Pengawasan yang dilakukan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dalam prakteknya pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang berwenang, pengawasan biasanya dilakukan di tempat kerja, waktu kerja lembur, upah minimal, pekerja/buruh perempuan dan anak-anak serta aspek keselamatan dan kesehatan pekerja. Penyidikan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat dalam pasal 187 ayat (1) barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144 akan dikenakan sanksi pidana berupa kurungan penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Dari adanya ketentuan peraturan tersebut, maka dalam setiap perusahaan diperlukan adanya prosedur kerja untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak serta menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan, prosedur kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis. Apabila pembentukan suatu persetujuan mengenai interpretasi dari ketentuan tertentu suatu perjanjian

telah dicapai sebelum dan pada saat penutupan perjanjian, cara demikian ditaati sebagai bagaian dari perjanjian.⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Gede Saherman Selaku *Training Manager* di Maya Ubud Resort & Spa juga telah memiliki prosedur kerja yang sesuai dengan kesepakatan para pihak antara lain: syarat bekerja minimal 16 (enam belas) tahun untuk *training* dan 18 (delapan belas) tahun untuk bekerja sebagai karyawan, sehat jasmani rohani, tidak sedang terikat pekerjaan tetap lainnya, bersedia menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, menghadiri interview dengan pihak Hrd, lulus tes tulis dan praktek yang diberikan oleh masing-masing departemen, bersedia mengikuti masa percobaan kerja dan menandatangani kontrak kerja minimal 1 (satu) tahun. (wawancara tanggal 17 April 2018).

Pelaksanaan dapat diartikan sebagai mewujudkan hasil perencanaan dengan menyelenggarakan suatu kegiatan. Dalam pelaksanaannya Maya Ubud Resort & Spa menerapkan sesuai dengan ketentuan Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 76 adapun ketentuan Pasal 76:

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d 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 s.d pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00 wajib:

⁶ I Made Udiana, *Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Penanaman Modal Asing*, Udayana University Press, 2011.

- a. makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00.
- (5) ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Peraturan pekerja/buruh perempuan dalam undang-undang ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh perempuan dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dengan banyaknya kebutuhan hidup sekarang ini, sudah selayaknya laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya, maka bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 76 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Adapun beberapa aturan khusus yang diberikan oleh pihak perusahaan di Maya Ubud Resort & Spa terhadap pekerja perempuan yang bekerja yaitu:

1. jika dalam masa haid merasakan sakit dan melapor kepada pihak perusahaan, maka tidak diwajibkan kerja pada hari pertama dan hari kedua masa haid diatur dalam Pasal 81 ayat (1) dan pelaksanaan ketentuan ini juga diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

2. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 90 (Sembilan puluh) hari, 45 (empat puluh lima) hari sebelum melahirkan dan 45 (empat puluh lima) hari sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan diatur dalam Pasal 82 ayat (1).
3. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapatkan istirahat selama 45 (empat puluh lima) hari sesuai dengan surat keterangan dokter diatur dalam Pasal 82 ayat (2).
4. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

2.2.2 Kendala Pelaksanaan Kewajiban Pengusaha Yang Pekerja Mempekerjakan Perempuan Pada Malam Hari

Faktor penghambat merupakan dasar yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan suatu subjek atau objek yang akan diterapkan. Masalah faktor yang menjadi penghalang bekerjanya hukum menurut Rahardjo, bahwa yang menjadi faktor utama bagi bekerjanya hukum adalah manusia, karena hukum diciptakan dan diterapkan oleh manusia.⁷ Norma hukum pada dasarnya berkaitan erat dengan norma kerja yang diatur dalam Undang-undang no. 13 Tahun 2003, sehingga apabila suatu norma hukum tidak terlaksana dengan baik akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Perusahaan yang tidak secara maksimal melaksanakan peraturan yang berlaku menjadi salah satu penyebab munculnya hambatan yang terjadi dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi pekerjanya.

Faktor penghambat tersebut antara lain adalah faktor budaya hukum yang pada dasarnya sebagian besar pekerja

⁷ Sucipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 72

memiliki motivasi kerja hanya untuk memperoleh upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga hak-hak yang mereka harus dapat sebagai pekerja seolah-olah sudah dipakai kebiasaan untuk tidak mendapatkan fasilitas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini juga disebabkan karena kepatuhan pekerja terhadap perusahaan agar mendapatka gaji yang maksimal.

Berdasarkan keterangan yang di dapat melalui Bintari Dewi selaku pekerja di Maya Ubud Resort & Spa, mengatakan bahwa yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari adalah:

1. Peraturan perusahaan yang mengatur mengenai pelaksanaan aturan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari kurang jelas sehingga masih kabur.
2. Peraturan perusahaan juga masih ada yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
3. Kurangnya pengetahuan dari pihak pekerja mengenai hak-hak yang seharusnya mereka dapat sesuai kesepakatan bersama.
4. Kurangnya jumlah pekerja perempuan di Maya Ubud Resort & Spa dan banyaknya pekerjaan membuat pekerja mengambil jabatan rangkap sehingga susah untuk meninggalkan tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati bersama dan kurangnya pengetahuan dari pihak pengusaha mengenai aturan yang mengatur khusus pekerja perempuan. (wawancara tanggal 17 April 2018).

Sumber daya manusia khususnya perempuan tanpa disediakannya sarana dan fasilitas yang memadai, maka tidak mungkin dalam penerapan dan pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan lancar, saran dan fasilitas tersebut antara lain

mencakup tenaga kerja yang trampil dan berpendidikan, organisasi yang matang dan berpengalaman, peralatan yang memadai dan keuangan yang cukup.⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ayu Suatini selaku salah satu pekerja perempuan di Maya Ubud Resort & Spa, upaya yang dilakukan untuk mengatasi kesulitan dalam hal pemeliharaan dan hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses memenuhi kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari adalah perusahaan memberikan penambahan pekerja senior baik laki-laki maupun perempuan yang dapat mengkordinasi operasional pada saat ada acara tertentu sehingga para pekerja dapat meninggalkan tempat kerja sesuai dengan batas waktu jam kerja yang telah disepakati bersama. Selain itu, pihak pengusaha juga menambahkan armada atau kendaraan yang dapat memberi fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 s.d pukul 07.00. (wawancara tanggal 17 April 2018).

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Faktor penghambat dalam pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan perempuan pada malam hari dikarenakan kurangnya fasilitas kendaraan untuk antar jemput untuk pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari.

⁸ Zainal Askin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hal. 5

3.2 Saran

1. Untuk meningkatkan kesadaran hukum bagi pengusaha dan pekerja mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja pada malam hari, berdasarkan Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 maka diharapkan agar pihak pengusaha dan pekerja mengetahui hak dan kewajiban dari masing- masing pihak agar tidak ada yang merasa dirugikan apabila terjadi suatu penyimpangan.
2. Untuk meningkatkan kesadaran pelaksanaan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan pada malam hari, diperlukan adanya pengawasan dan sosialisasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Asri Wijayanti, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.*
- Bambang Waluyo, 1996, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta.*
- I Made Udiana, Rekonstruksi Pengaturan Penyelesaian Penanaman Modal Asing, Udayana University Press, 2011.*
- I Made Udiana, Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, 2016.*
- Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, Jakarta.*
- Sucipto Rahardjo, 2000, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.*
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian, Alfabeta, Bandung.*
- Zainal Askin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada.*

Jurnal Ilmiah:

- Ketut Wiwit Triani, 2018, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja”, Jurnal Hukum Universitas Udayana, Bali.*
- Ayu Indira, 2014, “Analisis Ketentuan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari di Alfamart Kecamatan Rappocini Kota Makasar”, Jurnal Hukum, Universitas Negeri Makasar.*

Peraturan Perundang-Undangan:

Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39

Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279