

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengertian industri berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1984 adalah merupakan kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan/atau barang jadi dengan konversi nilai yang lebih untuk konsumennya. Industri adalah suatu sistem yang dibangun oleh unsur fisik yang mendukung proses produksi dan unsur perilaku manusia dalam proses kerja. Perpaduan antara fisik dan manusia tersebut akan mengakibatkan terjadinya aktivitas industri yang melibatkan berbagai faktor.

Industri manufaktur seperti garmen dan tekstil menjadi salah satu mayoritas dalam skala nasional. Industri garmen dan tekstil berada di posisi penting dalam proses pertumbuhan ekonomi karena munculnya lapangan pekerjaan yang luas. Industri ini mencakup pembuatan pakaian dari serat hingga pakaian jadi, dan menyerap 1,4 juta pekerja pada tahun 2021. Namun, di semua pabrik garmen dan tekstil di Indonesia, karyawan perempuan adalah mayoritas.

Lapangan kerja merupakan hak asasi manusia sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Persamaan hak untuk pekerja laki-laki dan pekerja perempuan telah dijamin

dalam konstitusi. Apapun yang dinamakan hak ialah suatu hal yang sah.¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam hal jenis pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian upah. Hal tersebut berdampak pada kewajiban negara untuk memberikan fasilitas bagi rakyatnya untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kehidupan. Oleh karena itu perlunya rancangan yang matang mengenai ketenagakerjaan.²

Kesempatan dalam mengakses lapangan pekerjaan dan paket kebijakan perlindungan tenaga kerja seharusnya menjadi kebijakan yang dapat diakses dalam setiap lapangan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan serapan lapangan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan nafkah masyarakat dan terciptanya keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Seiring perubahan zaman dan berkembang pesatnya industri-industri dalam negeri yang berperan penting dalam peningkatan ekonomi dalam negeri. Dalam proses peningkatan ekonomi tentunya peran industri adalah membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat baik laki-laki maupun perempuan. Partisipasi perempuan dalam

¹ Sudikno Mertokusuma, 1996, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, liberty, Hlm. 41.

² Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm. 1.

industri tentunya berangkat dari kemampuan ekonomi keluarga yang rendah dan atau jumlah populasi perempuan yang meningkat pesat. Hasil sensus penduduk 2020 mencatat jumlah penduduk laki-laki di Indonesia sebanyak 136,66 juta orang, atau 50,58 persen dari penduduk Indonesia. Sementara, jumlah penduduk perempuan di Indonesia sebanyak 133,54 juta orang, atau 49,42 persen dari penduduk Indonesia.³ Pada 2022 hanya ada 1 Provinsi yang memiliki rasio jenis kelamin tepat 100, yakni Nusa Tenggara Timur. Kemudian ada 30 provinsi dengan rasio di atas 100, dan 3 provinsi rasionya di bawah 100, yaitu di Yogyakarta, Jawa Timur, dan Sulawesi Selatan. Rasio terendah dimiliki di Yogyakarta, yaitu 98. Berarti, dalam populasi 100 orang perempuan, jumlah laki-lakinya hanya 98 orang, paling sedikit dibanding provinsi lainnya.⁴

Rendahnya penghasilan masyarakat yang bekerja di sektor pertanian menuntut perempuan untuk mencari pekerjaan yang memumpuni dan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi. Sehingga perempuan menjadi tenaga kerja yang dapat dikatakan dalam golongan angkatan kerja. Bahkan pada faktanya banyak perempuan yang bekerja sementara masih berada dalam masa sekolah atau usianya belum mencapai batas minimum angkatan kerja. Pekerja perempuan di Yogyakarta umumnya bekerja dengan tuntutan ekonomi dan gaya hidup, akan

³ M Ivan Mahdi, 2021, *Siapa Bilang Penduduk Indonesia Lebih Banyak*, <https://dataindonesia.id/gaya-hidup/detail/siapa-bilang-penduduk-perempuan-lebih-banyak>, (diakses pada tanggal 24 September 2023, Pukul 21.45 WIB).

⁴ Adi Ahdiat, 2023, *Ini Provinsi Yang Penduduknya Mayoritas Perempuan Pada 2020*, Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/02/ini-provinsi-yang-penduduknya-mayoritas-perempuan-pada-2022>, (diakses pada tanggal 24 September 2023, Pukul 22.00 WIB).

tetapi perkembangan industri saat ini membuat resiko yang tinggi bagi kesehatan para pekerja khususnya perempuan. Hampir disemua sektor sebanyak 30% didominasi oleh perempuan.⁵

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.⁶

Dalam pendekatan pembangunan, pekerja (termasuk pekerja perempuan) adalah subjek sekaligus objek pembangunan nasional. Dalam penempatan tenaga kerja perempuan pada sebuah perusahaan, terdapat prinsip yang sama dalam memilih, mendapatkan, atau memperoleh penghasilan yang layak di dalam satu perusahaan tertentu sesuai dengan keahlian juga kemampuan yang dimilikinya serta kontribusi yang diberikan. Berdasarkan apa yang ditetapkan dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya perlindungan terhadap

⁵ Amin Subargus dkk, "Gerakan Pekerja Perempuan Sehat dan Produktif (GS2SP) di Daerah Istimewa Yogyakarta", *RESIPROKAL*, Vol. 5 No.1, (2003), Hlm.1.

⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Yogyakarta: Pustaka Ketenagakerjaan, Cetakan II, and hal. 119 Pelajar, 2007, Penjelasan bagian Umum.

tenaga kerja yang berbunyi “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan*”. Kemudian dalam Pasal 6 menyebutkan “*setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha*”. Artinya tidak ada perbedaan yang sama antara pekerja laki- laki dan perempuan semuanya memiliki hak yang sama dalam dunia kerja.⁷

Kendati telah diatur amanatnya dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan banyak permasalahan yang dihadapi oleh perempuan selaku tenaga kerja baik yang sudah berumah tangga maupun yang belum berumah tangga. Permasalahan yang sering muncul ialah seperti cuti hamil, cuti haid dan jam kerja di malam hari.⁸ Pekerja perempuan juga sering kali mendapat gangguan seksual, baik berbentuk verbal ataupun fisik unsur seksual yang muncul dari dalam lingkungan kerjanya.⁹ Bentuk ekstrim dari gangguan atau kejahatan seksual ini adalah pemerkosaan terhadap pekerja perempuan. Permasalahan yang dialami oleh pekerja perempuan tentunya memerlukan penanganan yang serius, karena pada praktiknya banyak terjadinya pelanggaran dari peraturan perundang-undangan yang seharusnya ditaati. Oleh

⁷ Zainal Asikin, 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 21.

⁸ Lalu Husni, 2003, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Rajawali Pers, Hlm. 113.

⁹ Komnas Perempuan, Kekerasan Meningkat: Kebijakan Penghapusan Kekerasan Seksual Untuk Membangun Ruang Aman Bagi Perempuan dan Anak Perempuan, Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 2019.

karena itu perlu adanya pengawasan terhadap pelaku usaha agar menjamin hubungan ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik dan benar.

Agar tercipta hubungan yang baik dan harmonis antara pelaku usaha dengan pekerja maka dinas ketenagakerjaan serta pelaku usaha harus sama-sama serius dalam mengadakan pengawasan terhadap hubungan ketenagakerjaan yang mana semua itu dilandaskan pada Pancasila dan UUD 1945 sehingga masing-masing pihak dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan ekonomi negara. Prinsip dasar perlindungan hukum di Indonesia berasal dari Pancasila, yaitu pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia, serta negara hukum yang berdasarkan Pancasila.¹⁰

Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan adanya solusi tentang pemenuhan hak dan kewajiban baik pekerja maupun pelaku usaha yang diatur dalam perlindungan hukum. Adanya perlindungan yang termaktub di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 67 sampai Pasal 101 yang menjelaskan terkait perlindungan hukum terhadap disabilitas, anak di bawah umur, perempuan, waktu kerja dan juga pengupahan serta kesejahteraan. Adanya perlindungan tersebut menjadi bukti akan pentingnya pelaksanaan UU No.13 Tahun 2003.

Berdasarkan apa yang tertera dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara garis besar adalah tentang jaminan

¹⁰ Kurniadi Prasetyo, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmu Hukum*, (2022), Hlm.186–187.

perlindungan pekerja khususnya pekerja perempuan. Oleh karena itu tidak ada perbedaan dan diskriminasi gender di dalam dunia kerja. Bahkan seharusnya masing-masing pekerja mendapat jaminan akan kesehatan, kesusilaan dan keselamatan kerjanya. Perlindungan pekerja dari ketimpangan kekuasaan dengan pengusaha terlaksana apabila peraturan- peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang- undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.¹¹

Perlindungan hukum merupakan satu hal yang wajib ada karena mengingat kedudukan dan posisi pekerja yang lemah. Oleh karena itu ketentuan lingkup perlindungan hukum secara umum telah diatur agar menjadi pedoman pelaksana.¹² Rencana untuk menindak lanjuti Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. Kep-224/Men/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh Wanita antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.¹³

Depnaker RI memberikan izin pengaturan shift kerja bagi perusahaan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus (nonstop). Untuk

¹¹ Soejono, H Abdurahman, 2003, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Rineka, Hlm. 58

¹² Asri Wijayanti, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm. 8.

¹³ A Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya bakti, Hlm. 40.

aturan shift kerja ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.233/MEN/2003. Bidang pekerjaan yang bersifat terus-menerus dan diberi izin untuk mempekerjakan karyawan pada libur resmi, seperti: Pelayanan jasa kesehatan, Usaha pariwisata, Jasa transportasi dan perbaikan transportasi, Pos dan telekomunikasi, Pengamanan, Ritel dan sejenisnya, Penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan.¹⁴

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 76 malam hari yang dimaksud adalah pekerja/buruh perempuan yang berangkat bekerja dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.¹⁵ Dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum mengatur mengenai syarat dan bagaimana kriteria mengenai wanita yang diperbolehkan untuk kerja pada malam hari dan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada malam hari. Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Ayat (1) : pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- Ayat (2) : pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungan maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- Ayat (3) : pengusaha yang mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, dan menjaga kesusilaan serta keamanan selama di

¹⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Edisi Terbaru Pasal 76 Ayat 4 Hlm.32 Diterbitkan Oleh Fokusindo Mandiri, 2012.

tempat kerja.

Ayat (4) : pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Dalam dunia kerja timbul masalah yang harus dihadapi oleh pekerja perempuan yaitu:

1. Rendahnya pendidikan tenaga kerja perempuan sehingga pekerja perempuan tidak menempati sektor kerja yang memerlukan kekhususan sehingga berpengaruh pula pada upah.
2. Adanya perbedaan upah/nilai kerja terhadap bidang kerja yang nilainya sama antara tenaga kerja perempuan dan tenaga kerja laki-laki.
3. Gangguan seksual masih menjadi hal yang menghantui pekerja perempuan di lingkungan kerjanya.
4. Pandangan diskriminatif terhadap pekerja perempuan karena konstruksi sosial (reproduksi) menambah sulit bagi perempuan untuk mengakses lapangan pekerjaan dan menghambat gerak pembangunan.¹⁶

Pekerja perempuan yang mendapat shift malam mendapat resiko lebih besar dibanding dilakukan pada shift pagi hari maupun shift siang. Resiko ini sangat riskan di alami terutama pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam hari yakni menyangkut perlindungan keselamatan kerja pada perempuan

¹⁶ Karmila, M, "Masalah-Masalah Tenaga Kerja di Sektor Informal dan Perlindungan Hukumnya". *Jurnal hukum*, (1 Februari 2006), Hlm. 42.

itu sendiri. Menurut Toeti Heraty, kekerasan dapat dipahami melalui aktifitas, dan perbuatan.¹⁷ Perempuan yang diakui sebagai kelompok rentan harus mendapat tempat dan perlakuan khusus dalam pengaturan jaminan perlindungan hak asasi manusia.¹⁸ Semua karyawan, terutama yang perempuan, akan menjadi lebih rentan terhadap risiko yang ditimbulkan oleh penerapan shift kerja, terutama di malam hari. Seorang perempuan, terutama yang bekerja di malam hari, harus dilindungi dari segala bentuk resiko dan permasalahan akibat aktivitas kerja di malam hari.

Saat mendapat pekerjaan, perempuan memiliki hak-hak yang harus dijamin dan dipenuhi, seperti halnya pengupahan yang sesuai dengan pekerjaan, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan yang sama dan dapat meningkatkan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi dengan peningkatan kualitas pekerja.¹⁹ Resiko lainnya yang di dapatkan oleh pekerja perempuan di malam hari yaitu shift kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding shift pagi, karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Namun karena bekerja pada shift malam maka tubuh dipaksa untuk mengikutinya. Hal ini relatif cenderung mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja, kecelakaan dan absentisme.²⁰

¹⁷ Toeti Heraty, "Perempuan Dan Hak Asasi Manusia", *Jurnal Perempuan*, Edisi 9, November 1998 – Januari 1999.

¹⁸ Rhona K. M Smith, et.al. 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, Suparman Marzuki, Eko Riyadi (Editor), PUSHAM UII: Yogyakarta, Hlm. 269.

¹⁹ Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, Hlm. 2.

²⁰ Schultz, D.P. *Psychology and Industry Today, An Introduction to Industrial and Organizational*

Dampak shift kerja malam terutama gangguan irama tubuh yang juga menyebabkan penurunan kewaspadaan, gangguan fisiologis dan psikologis berupa kurang konsentrasi, nafsu makan menurun, penyakit jantung, tekanan darah, stress dan gangguan gastrointestinal yang dapat meningkatkan resiko terjadi kecelakaan kerja.²¹

Adanya hak-hak perempuan sering kali terabaikan, terutama di bidang usaha kecil dan mikro, dan memerlukan penegakan yang sangat serius. Dengan demikian, perlu dibahas dalam proses revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jika pelaku usaha, termasuk usaha kecil dan mikro, tidak memberikan hak-hak perempuan sebagaimana telah diatur dalam undang-undang saat ini.²² Untuk meminimalisir resiko yang timbul akibat kerja shift malam maka perusahaan harus menaati peraturan perundang-undangan, misalnya, dengan menyediakan transportasi yang aman bagi perempuan yang bekerja di shift malam, mereka juga memiliki kesempatan untuk mempelajari hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja di perusahaan tempat mereka bekerja, seperti yang ditetapkan dalam perjanjian kerja. Serta memberi makanan yang bergizi dan tempat untuk beristirahat untuk menghindari kelelahan bekerja.

Psychology, 1982. Third Edition, Macmillan Publishing Co. Inc., New York.

²¹ Pulat, B.M. 1992. *Fundamental of Industrial Ergonomics*, Prentice Hall, Englewood Cliffs. New Jersey. USA.

²² Febri Jaya, "Perlindungan Hak-Hak Pekerja Perempuan Pasca Revisi UU Ketenagakerjaan Dalam Omnibuslaw," *Jurnal Kertha Semaya* 8, No. 12, (25 November 2020), Hlm. 1895.

Perlindungan hukum agar tidak terjadi kekerasan seksual di lingkungan kerja.²³

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan perusahaan adalah menjamin agar adanya perlindungan keamanan fisik maupun keamanan psikis bagi pekerja perempuan yang bekerja di malam hari, baik berupa tindakan asusila perampokan yang dapat melukai fisik perempuan, pelecehan seksual dan lain-lain. Dengan kondisi yang dialami oleh pekerja perempuan di atas maka perlu adanya penanganan yang kongkrit oleh pemerintah, perusahaan ataupun serikat pekerja yang dapat melindungi pekerja perempuan itu sendiri. Dan dengan adanya masalah ini maka akan berdampak terhadap penurunan produktivitas kerja, dan tingkat pencapaian kesejahteraan pekerja perempuan di Indonesia dan keluarganya. Oleh karena itu, perlu adanya kepedulian kita bersama demi mewujudkan kenyamanan bekerja melalui pencegahan pelecehan seksual di tempat kerja agar dapat menjalin hubungan industrial yang harmonis.²⁴

Implementasi perlindungan hukum pekerja perempuan utamanya yang bekerja di malam hari menjadi suatu urgensi yang harus di cek bersama keberadaannya, mengingat jumlah pekerja perempuan yang masuk ke lapangan industri dan melakukan kerja di malam hari tidaklah sedikit. Perlindungan hukum menjadi suatu bentuk jaminan akan keselamatan, keamanan dan

²³ Pinadumi Atika Putri Fajrina, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Hukum Positif Indonesia", *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Hukum Universitas Mataram, (2019), Hlm.1.

²⁴ Irfan Ridha, "Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Pekerja Shift Malam Dalam Konteks Seksual Harassment Di Kota Pekanbaru", *Jurnal Universitas Lancing Kuning*, (30 November 2020), Hlm. 60.

kenyamanan bekerja bagi para pekerja. Sinergitas antara pekerja, serikat pekerja, pengusaha dan pihak pemerintah harus terbangun baik dalam koridor prosedural dalam mengadakan implementasi peraturan perundang-undangan mengenai perlindungan hukum yang umum maupun khusus waktunya seperti saat malam hari.

Disebabkan oleh fakta bahwa beberapa jenis pekerjaan mengharuskan perempuan untuk bekerja di malam hari, yang tentu saja memiliki risiko yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan yang sama yang dilakukan di siang hari, ditulislah skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA PEREMPUAN YANG BEKERJA DI MALAM HARI DI PT. WONEEL MIDAS LEATHERS GUNUNGKIDUL”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja di malam hari di PT. Woneel Midas Leathers Gunungkidul.
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari Di PT. Woneel Midas Leathers Gunungkidul.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bentuk implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di malam hari, khususnya yang bekerja di industri garmen dan tekstil (PT. Woneel Midas Leathers Gunungkidul).
2. Untuk mengetahui dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang bekerja di malam hari.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi dalam bidang hukum administrasi negara dan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi praktisi dan instansi terkait dalam memastikan aspek implementasi perlindungan hukum.