



Analisis Problematika Kerja Malam Bagi Karyawan Wanita Di Centerstage Hotel XYZ

I Wayan Eka Sudarmawan¹

Jurusan Manajemen Perhotelan, Institut Pariwisata dan Bisnis
Internasional Denpasar

Email: sudarmawanekawayan@gmail.com¹

Abstrak

Latar Belakang: Tenaga kerja wanita memiliki banyak peluang pekerjaan di perusahaan jasa pariwisata dan perhotelan. Perusahaan tersebut memberlakukan aturan jam kerja hingga malam hari baik untuk karyawan wanita maupun pria. Hal itulah yang menjadi problematika tersendiri bagi karyawan wanita dari segi keamanan maupun kesehatan. Tujuan: mengetahui problematika kerja malam bagi karyawan wanita di Hotel XYZ. Desain: desain penelitian deskriptif kualitatif dengan sumber data primer melalui wawancara dengan 6 (enam) karyawan Wanita yang bekerja di Hotel XYZ. Hasil: (1) shift kerja: Hotel telah melaksanakan peraturan pemerintah dengan tidak mempekerjakan karyawan wanita yang berumur dibawah 18 tahun, serta tidak memberikan shift malam bagi karyawan wanita yang sedang hamil, (2) masalah transportasi: Hotel belum melaksanakan peraturan pemerintah yaitu, belum menyiapkan transportasi khusus untuk karyawan wanita yang pulang pada malam hari, (3) masalah keamanan: Hotel sudah memberikan makanan yang bergizi, bersih, dan bervariasi, serta menyiapkan security untuk menjaga keamanan dan kesulatan karyawan wanita yang bekerja pada malam hari, (4) cuti hamil: Hotel telah melaksanakan peraturan pemerintah, yaitu memberikan cuti selama tiga bulan kepada karyawan wanita yang sedang mengandung, (5) kesempatan menyusui: Hotel belum melaksanakan peraturan pemerintah yaitu, belum menyiapkan ruangan khusus untuk pemerah ASI (ruangan laktasi).

Kata kunci: problematika kerja malam; problematika karyawan wanita; analisis problematika kerja

Abstract

Background: Female workers have many job opportunities in tourism and hospitality service companies. The company enforces working hours until the evening for both female and male employees. This is a separate problem for female employees in terms of security and health. **Objective:** to find out the problems of night work for female employees at Hotel XYZ. **Design:** qualitative descriptive research design with primary data sources through interviews with 6 (six) female employees who work at Hotel XYZ. **Results:** (1) work shifts: Hotel has implemented government regulations by not hiring female employees under 18 years old, and not providing night shifts for pregnant women employees, (2) transportation problems: Hotel has not implemented government regulations, namely, has not prepared special transportation for female employees who come home at night, (3) security issues: Hotel has provided nutritious, clean, and varied food, and has prepared security to maintain the safety and decency of female employees who work at night, (4) maternity leave: Hotel has implemented government regulations, namely providing three months of leave to female employees who are pregnant, (5) breastfeeding opportunities: Hotel has not implemented government regulations, namely, has not prepared a special room for expressing breast milk (lactation room).

Keywords: night work problems; female employee problems; work problem analysis

A. PENDAHULUAN

Tingginya tuntutan ekonomi yang mendesak dan kebutuhan hidup membuat pola pikir masyarakat mengalami perubahan. Tidak hanya laki-laki saja yang memiliki kewajiban untuk mencari nafkah, tetapi wanita pun juga ikut harus turut serta dalam pemenuhan kebutuhan baik untuk dirinya sendiri maupun masyarakat. Pernyataan tersebut berkaitan dengan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: "Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan".

Sebagaimana halnya dengan teori kesetaraan gender yang menyebutkan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan dan hak sebagai manusia termasuk penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural (Fibrianto, 2016). Misalnya

pada *Centerstage* yang merupakan salah satu bar (*night club*) yang sangat populer di Hotel XYZ yang memberikan kesempatan bekerja baik untuk tenaga kerja laki-laki maupun wanita. Ada kecenderungan lapangan kerja di perusahaan terutama jasa pariwisata dan perhotelan lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita, tak terkecuali di *Centerstage* yang banyak mempekerjakan tenaga kerja wanita di banding tenaga kerja laki-laki untuk memperlancar operasional kerja.

Pemberian kesempatan bekerja yang sama antara laki-laki dan wanita memang bagus, namun disisi lain dapat berdampak buruk bagi pekerja wanita jika waktu kerja disamakan dengan pekerja laki-laki. Waktu kerja tenaga kerja wanita di bar *centerstage* mulai dari shift pagi sampai ada pula wanita yang bekerja di shift sore, sehingga wanita tersebut baru bisa pulang pada jam 2 pagi. Hal tersebut dapat membahayakan karyawan wanita, baik dari segi keamanan maupun kesehatan, serta memiliki resiko yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan yang sama tetapi dilakukan di siang hari.

Beberapa penelitian terdahulu menghasilkan bahwa perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari saat ini masih terdapat pelanggaran, seperti pemberian makanan dan minuman yang bergizi, penyediaan kamar mandi terpisah, satpam, dan fasilitas antar jemput bagi pekerja wanita di malam hari (Setiawan *et al.*, 2019), waktu kerja yang melebihi ketentuan undang-undang (Petrus, 2016; Prajnaparamitha, 2019), tidak memberikan cuti haid dan minimnya perhatian keselamatan bagi pekerja wanita (Mawarti, 2018).

Berdasarkan ulasan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui problematika kerja malam bagi karyawan wanita di Hotel XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi

bagi pihak manajemen perhotelan dalam menentukan kebijakan yang tepat guna meminimalisir timbulnya konflik di kemudian hari.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan, karena tanpa adanya karyawan, pekerjaan akan terhambat yang menyebabkan operasi perusahaan menjadi tidak lancar. Hal itulah yang menyebabkan setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. Menurut undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dikatakan bahwa karyawan merupakan seorang tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan keahliannya dan menyerahkan hasil kerjanya kepada orang yang mempekerjakannya.

1. Teori Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender ialah suatu kondisi dimana terdapat pemerataan kesempatan dan hak-hak sebagai manusia baik bagi kaum laki-laki maupun perempuan agar dapat ikut serta dalam berbagai kegiatan di berbagai bidang kehidupan. Kesetaraan gender juga termasuk dalam hal penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan bagi laki-laki dan wanita (Fibrianto, 2016).

2. Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Wanita

Pemerintah memberlakukan sejumlah pasal untuk melindungi para pekerja, khususnya pekerja perempuan berdasarkan pasal 76 dijelaskan:

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 yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi; dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
3. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

3. Pembagian Jam Kerja Menurut Undang-undang

Pembagian shift kerja pagi, siang, dan malam telah diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat 2 dijelaskan bahwa jam kerja di lingkungan suatu perusahaan atau badan hukum lainnya ditentukan dalam 3 (tiga) shift, dan pembagian untuk setiap shift adalah maksimum 8 jam per hari (termasuk istirahat kerja). Sesuai dengan ketentuan pada undang-undang tersebut, maka biasanya perusahaan mengaplikasikan jam kerja normal untuk shift pagi. Misalnya pukul 08.00-17.00, lalu shift berikutnya adalah 16.00-01.00 dan 00.00-09.00.

4. Masalah-masalah yang Dihadapi Karyawan Wanita Saat Bekerja Malam

Beberapa permasalahan yang sering dialami karyawan wanita yang bekerja di malam hari: (Novianti & Rohayati, 2013)

1. Shift kerja: jam kerja yang tidak menentu membuat pekerja wanita yang sudah menikah dan memiliki anak perlu membagi waktu antara urusan pekerjaan dan rumah tangga.
2. Masalah transportasi: perlunya penyediaan sarana transportasi untuk mengantar pulang para pekerja wanita khususnya saat bekerja di malam hari.

3. Masalah perlindungan atau keamanan karyawan: pekerja wanita memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari diskriminasi dan pelecehan seksual baik dari rekan kerja maupun tamu yang berkunjung.
4. Cuti hamil: cuti sebelum saatnya melahirkan sangat diperlukan oleh karyawan wanita yang sedang hamil, ada kalanya wanita yang sedang hamil besar tidak bisa bekerja secara maksimal karena sulit bergerak cepat dan tidak boleh berdiri terlalu lama.
5. Kesempatan menyusui: perusahaan harus memberikan kesempatan bagi tenaga kerja wanita yang memiliki anak untuk menyusui anaknya.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menghasilkan bahwa perlindungan terhadap wanita yang bekerja di malam hari belum sepenuhnya dilaksanakan, yakni penyediaan konsumsi makanan maupun minuman yang penuh gizi, penyediaan kamar mandi terpisah, satpam, dan menyediakan transportasi yang mengantar dan menjemput pekerja wanita di malam hari (Setiawan *et al.*, 2019). Selanjutnya penelitian lain menemukan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Swara Indah Riau tidak sesuai dengan peraturan perundangan, khususnya bagi pekerja wanita yang bekerja pada malam hari (Petrus, 2016).

Penelitian lainnya menghasilkan bahwa perlindungan hukum terhadap perempuan yang bekerja di malam hari saat ini masih terdapat beberapa pelanggaran, misalnya masih terdapat perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan perempuan dengan waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan oleh undang-undang dan mengkesampingkan

prosedur perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari (Prajnaparamitha, 2019). Kemudian penelitian lain menghasilkan bahwa penerapan bentuk perjanjian kerja dan peranan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan terhadap pekerja wanita tidak sepenuhnya sesuai dengan bentuk perjanjian yang di amanatkan oleh undang-undang No 13 Tahun 2003. Hak wanita dalam keadaan haid tidak diberikan cuti haid, dan keselamatan pekerja wanita kurang diperhatikan (Mawarti, 2018).

Berdasarkan ulasan penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa di Indonesia, masih terdapat perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan karyawan wanita tidak sesuai dengan peraturan perundangan-undangan, mulai dari penyediaan konsumsi, jadwal kerja, pemberian cuti, jaminan keselamatan, dan sebagainya.

C. METODE

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggambarkan problematika kerja malam bagi karyawan wanita di Hotel XYZ. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui empat tahapan yaitu: 1) Observasi, dalam hal ini peneliti mengamati secara langsung di lapangan shift kerja yang di berlakukan untuk karyawan wanita oleh Hotel XYZ; 2) Wawancara, dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan ceck list wawancara kepada karyawan wanita di Centerstage dan HRD Hotel XYZ; 3) Dokumentasi, dalam penelitian ini dokumen yang digunakan adalah Undang-undang untuk melindungi karyawan wanita yang berlaku di Indonesia; 4) Studi Kepustakaan, dalam penelitian ini studi kepustakaan yang digunakan yaitu jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang diteliti yaitu problematika

kerja malam bagi karyawan wanita di Centerstage Hotel XYZ. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 (enam) karyawan wanita di Centerstage Hotel XYZ. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis problematika kerja malam bagi karyawan wanita di Hotel XYZ Bali diawali dengan karakteristik dari enam responden yang berhasil diwawancarai berdasarkan umur, status, pendidikan, dan lamanya mereka bekerja di Hotel tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Informan

No.	Umur	Status	Pendidikan	Lama Bekerja
1.	22	Belum Menikah	DI	2 Tahun
2.	45	Menikah	SMA	22 Tahun
3.	23	Belum Menikah	DI	1 Tahun
4.	21	Belum Menikah	DI	2 Tahun
5.	25	Belum Menikah	DIII	5 Tahun
6.	44	Menikah	DI	22 Tahun

Sumber: Data Primer (2021)

Pada Tabel 1 diketahui terdapat dua karyawan wanita yang berumur diatas 40 tahun dan telah menikah, serta 4 orang lainnya masih berumur 25 tahun kebawah serta belum menikah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan 6 (enam) karyawan wanita di Centerstage dan HRD Hotel XYZ, terdapat 5 (lima) problematika yang dihadapi oleh karyawan wanita saat bekerja pada malam hari di *Centerstage* Hotel XYZ yaitu sebagai berikut:

1. Shift Kerja

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa tidak ada perlakuan istimewa terhadap perempuan dalam pemberian shift kerja, yang artinya baik karyawan wanita maupun laki-laki sama-sama mendapat giliran bekerja pada malam hari yaitu dari pukul 17.00-02.00, namun tidak ada staff perempuan dengan usia dibawah 18 tahun yang bekerja di malam hari. Selain itu karyawan wanita yang sedang hamil dipindahkan ke bagian *room service* dan hanya diberikan tugas sebagai *order taker* serta bekerja pada shift pagi. Ada juga karyawan wanita hamil yang di pindahkan ke *shopping center*.

2. Masalah Transportasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan wanita, Hotel XYZ Bali tidak menerapkan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah, karena pihak hotel tidak menyediakan angkutan antar jemput yang diperuntukan khusus untuk karyawan wanita yang bekerja pada malam hari, pihak hotel hanya memberikan uang transportasi saja dan diberikan setiap bulan bersamaan dengan penerimaan gaji.

3. Masalah Keamanan

Sesuai dengan wawancara yang telah dilakukan dengan HRD dan karyawan wanita, *centerstage* telah memberikan makanan yang bergizi, bervariasi, dan bersih, namun jumlah kalori yang diberikan tidak diketahui secara pasti namun bisa memenuhi kebutuhan kalori karyawannya. Pihak manajemen juga menyiapkan *security* khusus di *centerstage* serta kamar mandi yang terpisah antara laki-laki dan perempuan guna menjaga keamanan dan kesusilaan karyawan wanita yang bekerja pada malam hari. Jika terjadi *sex harassment* baik secara fisik maupun non fisik, pelaku akan dikenakan sanksi.

4. Cuti Hamil

Hotel XYZ memberikan cuti selama 3 bulan kepada karyawan wanita yang akan melahirkan. Pemberian cuti diberikan satu setengah bulan sebelum melahirkan dan diharapkan dapat kembali bekerja saat usia anaknya sudah menginjak satu setengah bulan. Karyawan wanita yang sedang hamil juga tidak diberikan bekerja pada malam hari, karena wanita yang sedang hamil akan cepat merasa lelah serta gampang stress, selain itu juga dapat membahayakan kandungannya.

5. Kesempatan Menyusui

Hotel XYZ tidak menyiapkan ruangan khusus seperti *nursery room*/ruang laktasi (ruangan untuk memompa dan menyimpan ASI) bagi karyawan wanita yang masih menyusui untuk pemerah ASI, biasanya aktivitas pemerah ASI dilakukan di loker saat jam istirahat dan dititipkan pada lemari pendingin yang dimiliki hotel, serta tidak ada tambahan waktu dan karyawan tidak diizinkan pulang kerumah saat jam istirahat untuk memberikan ASI eksklusif kepada anaknya.

Pembahasan mengenai 5 (lima) unsur problematika yang dihadapi oleh karyawan wanita saat bekerja pada malam hari dan perlakuan karyawan wanita di *Centerstage* Hotel XYZ ialah sebagai berikut:

6. Shift Kerja

Hotel XYZ telah melaksanakan peraturan pemerintah yang tertuang dalam pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yaitu tidak mempekerjakan karyawan wanita yang berusia dibawah 18 tahun pada malam hari dan tidak memberikan shift malam pada karyawan wanita yang sedang hamil. Shift kerja di *Centerstage* terbagi menjadi 2 yaitu shift pagi yang dimulai pada pukul 10.00-19.00 dan shift sore yang dimulai pada pukul 17.00-02.00.

Hotel XYZ tidak mempekerjakan karyawan wanita yang berumur kurang dari 18 tahun karena berbagai alasan salah satunya karena restoran ini merupakan sebuah bar dimana biasanya orang datang untuk memesan minuman, termasuk minuman beralkohol yang dapat menyebabkan orang mabuk. Hal tersebut dapat mempengaruhi mental dan kepribadian jika mempekerjakan karyawan usia dibawah 18 tahun. Hal tersebut tentu sangat membahayakan bagi pekerja wanita, karena kemungkinan dapat terjadi pelecehan seksual.

7. Masalah Transportasi

Hotel XYZ belum melaksanakan peraturan pemerintah yang tertuang dalam (Kepmenaker) No 224 Tahun 2003, karena pihak hotel belum menyediakan transportasi khusus untuk karyawan wanita yang pulang pada malam hari. Padahal bagi pengusaha diwajibkan menyediakan transportasi untuk mengantar dan menjemput pekerja wanita yang mendapat giliran bekerja di malam hari. Hal ini tentu penting diperhatikan, karena apabila terjadi hal-hal yang membahayakan pada pekerja wanita, dapat berimbas pada perusahaannya.

Untuk memberikan perlindungan bagi pekerja wanita, pihak perusahaan harus menyediakan sarana transportasi untuk mengantar pulang pekerja wanita yang bekerja di malam hari, hal ini sesuai dengan salah satu ucapan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) yang menegaskan pentingnya memberikan perhatian terhadap keselamatan pekerja wanita yang bekerja pada malam hari. Wujud perhatian tersebut ialah melalui penyediaan sarana transportasi bagi pekerja wanita. Karyawan merupakan aset perusahaan yang

penting, sehingga perlindungan keamanan untuk karyawan juga penting, supaya keesokan harinya dapat bekerja dengan baik.

8. Masalah Keamanan

Hotel XYZ telah melaksanakan peraturan pemerintah yang tertuang dalam Kep.224/Men/2003, yaitu memberikan makanan yang bergizi, bersih, dan bervariasi serta menyiapkan *security* untuk menjaga keamanan dan kesusilaan karyawan wanita. Sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003, perusahaan memiliki beberapa kewajiban yang harus dipenuhi yaitu memberikan makanan dan minuman bergizi. Asupan kalori pada makanan dan minuman yang bergizi paling sedikit 1.400 kalori yang diberikan saat jam istirahat kerja. Makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang. Perusahaan diharuskan memperhatikan keamanan maupun keselamatan pekerja perempuan yakni melalui penyediaan *security* dan penyediaan kamar mandi terpisah antara laki-laki dan perempuan dengan penerangan yang layak.

9. Cuti Hamil

Hotel XYZ telah melaksanakan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 82, yaitu memberikan cuti hamil selama 3 bulan kepada pekerja wanita dengan rincian satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan sesudah melahirkan. Hal ini sesuai dengan undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 82 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan: “Buruh wanita harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia melahirkan menurut perhitungan dan satu setengah bulan setelah melahirkan anak atau gugur kandungan”.

10. Kesempatan Menyusui

Hotel XYZ belum melaksanakan peraturan pemerintah yang tertuang dalam pasal 30 undang-undang nomor 33 tahun 2012, yaitu belum menyediakan ruangan khusus untuk memerah ASI. Hal ini tentu membuat karyawan merasa tidak nyaman, karena kemungkinan ada karyawan pria yang tidak sengaja melihat. Dalam melakukan pemerahan ASI tentu di ruangan yang bersih, karena apabila dilakukan di ruangan yang kotor seperti kamar mandi tentu banyak bakteri dan kuman yang kemungkinan dapat mengkontaminasi kualitas ASI. Padahal dalam undang-undang nomor 33 tahun 2012 dijelaskan bahwa kantor pemerintah, swasta, dan pengelola sarana umum wajib menyediakan ruang menyusui dan memerah ASI. Padahal pemberian ASI eksklusif sangat penting bagi pertumbuhan bayi dan dapat membantu negara menciptakan manusia yang sehat. Selain itu juga perlu disepakati bersama bahwa ibu menyusui mungkin memerlukan waktu lain di luar waktu istirahatnya karena harus memompa ASI secara berkala.

E. PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian dan undang-undang yang berlaku saat ini terdapat 5 (lima) problematika yang dihadapi oleh karyawan wanita dan perlakuan manajemen kepada karyawan wanita di *Centerstage* Hotel XYZ adalah sebagai berikut: 1) Shift kerja: Hotel telah melaksanakan peraturan pemerintah yaitu, tidak mempekerjakan karyawan wanita yang berumur dibawah 18 tahun, serta tidak memberikan shift malam bagi karyawan wanita yang sedang hamil; 2) Masalah transportasi: Hotel belum melaksanakan peraturan pemerintah

yaitu, belum menyiapkan transportasi khusus untuk karyawan wanita yang pulang pada malam hari; 3). Masalah keamanan: Hotel sudah memberikan makanan yang bergizi, bersih, dan bervariasi, serta menyiapkan *security* untuk menjaga keamanan dan kesusilaan karyawan wanita yang bekerja pada malam hari; 4). Cuti hamil: Hotel telah melaksanakan peraturan pemerintah, yaitu memberikan cuti selama tiga bulan kepada karyawan wanita yang sedang mengandung; 5). Kempatan menyusui: Hotel belum melaksanakan peraturan pemerintah yaitu, belum menyiapkan ruangan khusus untuk pemerah ASI (ruangan laktasi). Berdasarkan simpulan penelitian ini, maka ada beberapa hal yang penulis dapat sampaikan sebagai saran ke pada pihak hotel terutama untuk *Centerstage* Hotel XYZ adalah sebaiknya terdapat penyediaan transportasi antar jemput untuk karyawan wanita yang pulang pada malam hari. Kemudian ruang laktasi bagi karyawan wanita yang menyusui adalah mutlak karena sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Fibrianto, A. S. 2016. Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5 (1), p.10-27.
- Fitriatun, E. 2019. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Di Alfamart Jalan Uluwatu Ii Daerah Kuta Selatan), *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53 (9), 1-16.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 224 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Pengusaha.
- Mawarti, M. 2018. Tinjauan Yuridis Terhadap Tenaga Kerja Wanita (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita di Matahari Department Store kota Bengkulu). *Panji Keadilan*, 1 (1), p.1-15.
- Noviyanti, D. & Rohayati, A. 2013. Problematika Wanita Pekerja pada Bagian Produksi di PT Family Indonesia Textile. *Prosiding Frima*, p.874-889.
- Petrus, N. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di PT. Swara Indah Riau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JOM Fakultas Hukum*, 3 (2), p.1-15.
- Prajnaparamitha, K. 2019. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Indomaret Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Administrative Law & Governance Journal*, 2 (1), p.34-46.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif.