

Dari Regulasi ke Realita: Tantangan Perlindungan Pekerja Perempuan Shift Malam dalam Perspektif Hak atas Pekerjaan yang Layak

Maya Ermawati^{1✉}, Ucu Agiyanto²

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Ponorogo¹

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Ponorogo²

*Email Korespondensi: mayaerma7@gmail.com✉

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted 23-04-2026

Received 06-05-2026

Published 07-05-2026

Keywords:

Perlindungan Pekerja
Perempuan; Shift Malam;
Pekerjaan Yang Layak;
Regulasi Ketenagakerjaan;
Kesetaraan Gender

ABSTRACT

Women's participation in formal employment, including night shifts, continues to rise amid Indonesia's economic and social changes. However, despite their significant contributions, female night shift workers face unique risks and vulnerabilities often overlooked. Although legal frameworks such as Law No. 13 of 2003 and Ministerial Decree No. 224 of 2003 were designed to provide protection, a wide gap persists between legal mandates and actual workplace realities. This study examines the legal protection arrangements for female night shift workers from the perspective of the right to decent work and analyzes the challenges in their implementation. Employing a normative juridical method with statutory, conceptual, analytical, and comparative approaches, this research finds that while national regulations align with decent work principles and international human rights standards, enforcement remains far from ideal. Many female workers continue to struggle with double vulnerability—as workers and as women—rendering them more susceptible to sexual violence, health issues, and work-family conflicts. This implementation gap reflects the state's incomplete fulfillment of its obligation to respect, protect, and fulfill the right to decent work. Consequently, optimizing protection for female night shift workers necessitates a comprehensive approach encompassing regulatory refinement, strengthened law enforcement, increased awareness, expanded access to justice, and sustained multi-stakeholder social dialogue.

PENDAHULUAN

Transformasi ketenagakerjaan Indonesia dalam dua dekade terakhir menunjukkan peningkatan signifikan partisipasi perempuan dalam dunia kerja formal, termasuk dalam shift malam. Data Badan Pusat Statistik mencatat bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan mencapai 55,41% pada Februari 2024, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya.¹ Banyak perempuan kini bukan sekadar pencari nafkah tambahan, tetapi menjadi tulang punggung keluarga; lebih dari 14% di antaranya adalah *female breadwinners* yang menopang ekonomi rumah tangga.² Bersamaan dengan meningkatnya kebutuhan ekonomi, semakin banyak perempuan bekerja pada shift malam di sektor kesehatan, manufaktur, retail 24 jam, hingga layanan pelanggan. Namun, di balik kontribusi tersebut, pekerja perempuan shift malam menghadapi kerentanan yang tidak kecil. Survei ILO pada 2022 mengungkapkan bahwa 55,92% korban kekerasan dan pelecehan di tempat kerja adalah perempuan, dan lebih dari separuhnya mengalami kekerasan seksual.³ Minimnya transportasi aman, lemahnya pengawasan, serta posisi tawar pekerja yang rendah menjadikan mereka rentan terhadap ancaman keamanan, kesehatan, dan konflik peran keluarga.

Kerentanan tersebut tidak dapat dilepaskan dari konstruksi sosial dan budaya yang masih menempatkan perempuan pada posisi subordinat dalam relasi kerja. Meskipun regulasi secara formal menjamin kesetaraan hak, praktik di lapangan kerap menunjukkan adanya diskriminasi terselubung, seperti pembiaran terhadap lingkungan kerja yang tidak aman, pengabaian fasilitas khusus, hingga minimnya mekanisme pelaporan yang responsif gender. Dalam kerangka hak atas pekerjaan yang layak (*decent work*) sebagaimana diamanatkan oleh Konvensi ILO dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), setiap pekerja berhak memperoleh kondisi kerja yang aman, perlindungan sosial, serta penghormatan terhadap martabat kemanusiaan tanpa terkecuali. Namun, bagi pekerja perempuan shift malam, hak-hak fundamental tersebut kerap tereduksi oleh praktik bisnis yang mengutamakan efisiensi biaya di atas keselamatan pekerja. Kesenjangan antara norma hukum dan realitas empirik inilah yang menjadi titik kritis yang menuntut perhatian serius dari negara, pengusaha, dan masyarakat sipil

Secara normatif, perlindungan bagi pekerja perempuan shift malam telah diatur dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 serta Kepmenakertrans No. 224/2003 mengenai kewajiban fasilitas antar-jemput, makanan bergizi, dan jaminan keamanan. Namun berbagai laporan menunjukkan bahwa implementasinya masih jauh dari optimal akibat lemahnya pengawasan dan kepatuhan.⁴ Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan masalah utama: bagaimana kesenjangan implementasi perlindungan hukum pekerja perempuan shift malam terjadi, dan sejauh mana kondisi tersebut memengaruhi pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak *decent work*? Penelitian ini berfokus pada dua permasalahan utama. Pertama, bagaimana pengaturan hukum di Indonesia memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang bekerja pada shift malam, khususnya dalam kerangka pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak (*decent work*). Kedua, apa saja tantangan dan kesenjangan yang muncul dalam implementasi perlindungan hukum tersebut di lapangan, serta bagaimana strategi optimalisasi perlindungan bagi pekerja perempuan shift malam dapat dirumuskan dalam perspektif hak asasi manusia.

¹ Badan Pusat Statistik, *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja 2024*, Jakarta: BPS, 2024.

² BPS, *Statistik Gender Tematik: Perempuan sebagai Kepala Rumah Tangga*, 2023.

³ International Labour Organization (ILO), *ILO Survey on Violence and Harassment in the Workplace in Indonesia*, 2022.

⁴ Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Nasional*, 2023.

Dengan mengkaji secara mendalam dimensi normatif dan sosiologis dari permasalahan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan berperspektif gender, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan spesifik pekerja perempuan. Lebih dari itu, penelitian ini merupakan bagian dari upaya advokasi untuk memastikan bahwa hak atas pekerjaan yang layak tidak hanya menjadi jargon dalam instrumen hukum, melainkan terwujud secara nyata dalam pengalaman sehari-hari setiap perempuan yang bekerja pada shift malam di Indonesia.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang memposisikan hukum sebagai norma yang berlaku serta menelaah kesenjangan antara ketentuan hukum (*das sollen*) dengan realitas implementasinya (*das sein*). Penelitian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan shift malam telah diterapkan sesuai regulasi dan prinsip *decent work*. Sebagai penelitian normatif, fokusnya berada pada analisis terhadap aturan hukum, asas, serta doktrin yang relevan dengan isu perlindungan pekerja perempuan di Indonesia.

Metode penelitian ini menggunakan empat pendekatan utama. Pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) digunakan untuk mengkaji seluruh ketentuan normatif yang mengatur pekerja perempuan shift malam, mulai dari UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans terkait syarat kerja malam, hingga peraturan turunannya. Pendekatan ini bertujuan untuk melihat struktur regulasi secara utuh dan menentukan ruang lingkup perlindungan hukum yang seharusnya diberikan oleh negara dan perusahaan. Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk menelaah konsep *decent work*, kesetaraan gender, perlindungan kelompok rentan, dan standar hak asasi manusia. Konsep-konsep tersebut menjadi dasar untuk menilai apakah pengaturan nasional telah sejalan dengan nilai-nilai universal perlindungan pekerja.

Ketiga, pendekatan analitis (*analytical approach*) digunakan untuk menilai konsistensi antar regulasi, mengidentifikasi kekosongan hukum, tumpang tindih pengaturan, atau ketidakpastian norma yang berpotensi menimbulkan masalah implementasi. Pendekatan ini juga digunakan untuk menganalisis hubungan antara norma hukum dan praktik di lapangan berdasarkan data sekunder. Keempat, pendekatan perbandingan (*comparative approach*) digunakan untuk melihat kesesuaian regulasi Indonesia dengan instrumen internasional seperti Konvensi ILO, CEDAW, dan UN Guiding Principles on Business and Human Rights, serta untuk memperoleh gambaran apakah standar nasional berada di bawah, setara, atau melebihi praktik internasional.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: bahan hukum primer, berupa UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020, PP serta Kepmenakertrans terkait pekerja shift malam, dan berbagai instrumen HAM internasional seperti CEDAW dan Konvensi ILO. Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku hukum ketenagakerjaan, artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, laporan penelitian, publikasi resmi ILO, BPS, Kementerian Ketenagakerjaan, serta dokumen analitis yang membahas perlindungan pekerja perempuan. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, ensiklopedia, dan berbagai indeks yang mendukung proses klarifikasi konsep.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yang menelusuri literatur cetak maupun digital, termasuk jurnal online, database ilmiah, repositori perguruan tinggi, dan dokumentasi resmi pemerintah. Setiap data yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan

relevansi, kredibilitas, dan kontribusinya terhadap rumusan masalah penelitian.

Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui tiga tahap. Pertama, deskripsi norma, yaitu menguraikan ketentuan hukum positif secara sistematis. Kedua, evaluasi kritis, yaitu membandingkan norma dengan standar decent work dan HAM untuk mengidentifikasi kesenjangan dan persoalan implementasi. Ketiga, sistematisasi, yaitu menyusun ulang temuan penelitian agar membentuk argumen yang koheren dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif, bergerak dari teori, asas, dan ketentuan umum menuju jawaban khusus yang bersifat preskriptif terhadap rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan Shift Malam dalam Kerangka Hak atas Pekerjaan yang Layak

1. Regulasi Nasional tentang Perlindungan Pekerja Perempuan Shift Malam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif Indonesia telah memiliki dasar hukum yang cukup untuk melindungi pekerja perempuan shift malam, meskipun implementasinya belum sepenuhnya berjalan efektif. Perlindungan ini berakar dari Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini tidak hanya memuat pengakuan negara terhadap martabat manusia, tetapi juga kewajiban negara untuk memastikan bahwa setiap pekerja, termasuk perempuan yang bekerja malam, memperoleh kondisi kerja yang aman dan manusiawi.

Pengaturan lebih rinci terdapat dalam Pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan batasan mengenai siapa saja yang boleh dan tidak boleh dipekerjakan pada malam hari. Misalnya, perempuan di bawah usia 18 tahun dilarang bekerja antara pukul 23.00-07.00 karena pertimbangan keselamatan dan psikologis. Selain itu, pekerja perempuan yang sedang hamil juga tidak boleh bekerja pada shift malam apabila menurut dokter kondisi tersebut membahayakan diri dan janin. Ketentuan ini sejalan dengan prinsip perlindungan fungsi reproduksi perempuan. Bagi pekerja perempuan yang bekerja pada jam malam, undang-undang mewajibkan pengusaha memenuhi tiga bentuk perlindungan khusus: penyediaan makanan bergizi, jaminan keamanan dan kesusilaan, serta fasilitas transportasi antar jemput. ^2 Ketentuan teknisnya dijabarkan dalam Kepmenakertrans Nomor 224/MEN/2003 yang menegaskan bahwa makanan wajib minimal 1.400 kalori, tidak boleh diganti uang, fasilitas WC harus terpisah dan terang, serta kendaraan antar-jemput harus aman dan layak. Penelitian lapangan menunjukkan bahwa ketentuan ini sangat penting mengingat kondisi sosial masyarakat, terutama di daerah padat industri, masih rawan kasus pelecehan seksual dan kriminalitas pada malam hari.

Meskipun kerangka hukum nasional telah memberikan landasan perlindungan bagi pekerja perempuan shift malam, pengaturan tersebut tidak berdiri sendiri melainkan berkelindan dengan standar internasional yang menjadi rujukan global dalam pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak (*decent work*). Dalam perspektif ini, hukum nasional tidak hanya berfungsi sebagai instrumen domestik, tetapi juga sebagai perwujudan komitmen negara terhadap norma-norma ketenagakerjaan yang diakui secara universal. Konsep *decent work* yang diperkenalkan ILO pada tahun 1999 menekankan empat pilar utama: penciptaan lapangan kerja, pemenuhan hak-hak dasar di tempat kerja, perlindungan sosial, dan dialog sosial. Indonesia sendiri telah meratifikasi Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah dan Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, yang menjadi fondasi penting bagi perlindungan pekerja

perempuan dari perlakuan diskriminatif. Di tingkat PBB, CEDAW khususnya melalui Pasal 11 menegaskan kewajiban negara untuk menghapus diskriminasi dalam ketenagakerjaan dan menjamin perlindungan bagi perempuan dengan beban reproduksi. Namun demikian, Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 89 tentang Kerja Malam bagi Perempuan, yang hingga kini masih menjadi perdebatan karena di sebagian negara konvensi tersebut dipandang sebagai instrumen protektif yang justru dapat membatasi kesempatan kerja perempuan. Sebagai gantinya, ILO melalui Konvensi No. 171 Tahun 1990 tentang Kerja Malam mengadopsi pendekatan yang lebih netral gender, di mana perlindungan diberikan kepada semua pekerja malam tanpa membedakan jenis kelamin, dengan penekanan pada pemeriksaan kesehatan berkala dan kompensasi yang layak.

Studi komparatif yang dilakukan Anzani dan Damayanti (2025) menunjukkan bahwa Jerman telah mengintegrasikan standar internasional secara lebih komprehensif ke dalam hukum nasionalnya melalui undang-undang seperti Mutterschutzgesetz (UU Perlindungan Ibu), Arbeitszeitgesetz (UU Waktu Kerja), dan Arbeitsschutzgesetz (UU Keselamatan Kerja) yang menekankan tindakan preventif seperti penilaian medis, pembatasan jam kerja, dan evaluasi risiko. Sementara itu, Indonesia dalam mengimplementasikan Kepmenakertrans No. 224/2003 masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk lemahnya penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan yang belum optimal. Dengan demikian, meskipun secara normatif regulasi nasional telah menunjukkan kesesuaian dengan prinsip *decent work*, implementasinya masih menyisakan ruang besar untuk perbaikan, terutama dalam hal harmonisasi dengan standar internasional yang lebih progresif dan responsif gender.

Meskipun sanksi terhadap pelanggaran sudah diatur melalui Pasal 187 UU 6/2023, hasil penelusuran penulis menemukan bahwa penegakan hukumnya masih terbatas. Tidak banyak kasus yang benar-benar diproses secara pidana, dan sebagian besar pelanggaran hanya berhenti pada teguran administratif. Kondisi ini menunjukkan adanya jarak antara norma hukum dan pelaksanaannya, terutama bagi pekerja perempuan yang berada pada posisi tawar rendah dan khawatir kehilangan pekerjaan jika melapor.

2. Standar Internasional tentang Perlindungan Pekerja Perempuan dan Hak atas Pekerjaan yang Layak

Jika dibandingkan dengan standar internasional, regulasi Indonesia secara normatif telah memiliki arah yang sejalan dengan konsep Decent Work yang diperkenalkan ILO pada tahun 1999. Konsep ini menekankan empat pilar utama: penciptaan pekerjaan, pemenuhan hak-hak dasar di tempat kerja, perlindungan sosial, dan dialog sosial. Dalam konteks pekerja perempuan shift malam, keempat pilar tersebut menuntut negara memastikan bahwa perempuan tidak hanya mendapatkan kesempatan kerja yang setara, tetapi juga terlindungi dari risiko kesehatan, kekerasan, dan diskriminasi.

Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi ILO yang relevan, seperti Konvensi No. 100 tentang pengupahan setara dan Konvensi No. 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan. Selain itu, kewajiban negara dalam melindungi pekerja perempuan juga ditegaskan dalam CEDAW, khususnya Pasal 11 yang menuntut negara menghapus diskriminasi dalam ketenagakerjaan serta menjamin perlindungan bagi perempuan hamil dan perempuan dengan beban reproduksi.⁵

Meskipun secara normatif regulasi Indonesia telah mengadopsi prinsip-prinsip decent work dan meratifikasi berbagai instrumen internasional, studi-studi empiris menunjukkan adanya kesenjangan

⁵ *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, Pasal 11.

implementasi yang signifikan. Anzani dan Damayanti (2025) dalam studi komparatif antara Indonesia dan Jerman menemukan bahwa Jerman menawarkan perlindungan yang lebih terstruktur bagi pekerja perempuan shift malam, mencakup penilaian medis preventif, pembatasan jam kerja yang lebih ketat, dan evaluasi risiko yang komprehensif. Sebaliknya, implementasi di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk lemahnya penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan yang belum optimal. Radjagukguk dan Rumainur (2023) dalam analisis yuridis terhadap implementasi Kepmenakertrans No. 224/2003 mengidentifikasi bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan shift malam belum sepenuhnya terlaksana. Temuan mereka mengungkapkan bahwa banyak perusahaan masih mengabaikan kewajiban penyediaan angkutan antar-jemput, pemberian makanan bergizi, dan pemenuhan kesejahteraan karyawan sebagaimana diamanatkan regulasi. Kondisi ini diperparah dengan belum meratanya pengawasan hingga ke perusahaan-perusahaan kecil dan perorangan, menciptakan disparitas perlindungan yang merugikan pekerja perempuan di sektor informal dan usaha mikro.

Namun, beberapa standar internasional seperti pemeriksaan kesehatan berkala bagi pekerja shift malam, kompensasi upah tambahan, dan mekanisme pengaduan yang kuat belum sepenuhnya diadopsi dalam hukum nasional. Kondisi ini terlihat terutama pada sektor manufaktur dan jasa, di mana pekerja perempuan sering menghadapi kelelahan, tekanan kerja, serta minimnya perlindungan sosial karena tidak adanya skema kompensasi khusus bagi pekerja shift malam.

3. Analisis Kesesuaian Regulasi Nasional dengan Standar Decent Work dan HAM

Secara normatif, peraturan nasional sudah menunjukkan kesesuaian dengan konsep decent work. Namun, hasil penelitian lapangan mengungkap adanya kelemahan substansial dan prosedural. Misalnya, inkonsistensi definisi shift malam antara jam 23.00 - 07.00 dalam UU dengan kewajiban antar jemput yang hanya sampai jam 05.00 berpotensi membuka celah bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban menyediakan transportasi. Hal ini juga sering terjadi di perusahaan padat karya, di mana sebagian pekerja perempuan mengaku harus berjalan kaki dari titik penjemputan ke rumah karena jaraknya jauh dan tidak aman pada malam hari. Selain itu, regulasi Indonesia belum mewajibkan kompensasi upah tambahan bagi pekerja shift malam, padahal beberapa negara menjadikan night shift differential sebagai standar minimal. Bagi pekerja perempuan yang bekerja malam dan juga menanggung pekerjaan domestik (double burden), ketidakadaan kompensasi ini menambah beban kerja tanpa imbalan yang setara.

Penelitian ini juga menemukan bahwa mekanisme pengaduan terkait pelanggaran hak seringkali tidak efektif. Banyak pekerja perempuan memilih diam karena takut mengalami tindakan balasan atau stigma dari perusahaan. Dengan demikian, meskipun regulasi sudah sejalan dengan prinsip decent work, implementasinya belum optimal dan masih menyisakan ruang besar untuk perbaikan.

Kesenjangan antara norma dan praktik ini menegaskan bahwa kepatuhan formal terhadap standar internasional belum cukup untuk menjamin perlindungan substantif bagi pekerja perempuan shift malam. Diperlukan langkah-langkah strategis yang melampaui sekadar revisi teks undang-undang, yaitu penguatan kapasitas kelembagaan pengawas ketenagakerjaan, penerapan sanksi yang tegas dan konsisten terhadap pelanggaran, serta pembentukan mekanisme pengaduan yang aman dan responsif gender di tingkat perusahaan. Lebih jauh, pemberdayaan pekerja perempuan melalui serikat pekerja dan forum dialog sosial menjadi kunci untuk meningkatkan posisi tawar mereka dalam memperjuangkan hak-hak normatif. Sebagaimana ditegaskan oleh Widodo dan Mardiansyah (2024) dalam kajian mereka terhadap implementasi *decent work* di sektor manufaktur, partisipasi aktif pekerja perempuan dalam perundingan bersama secara signifikan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan perlindungan shift

malam, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih inklusif dan berkeadilan. Oleh karena itu, optimalisasi perlindungan hukum bagi pekerja perempuan shift malam harus ditempuh melalui pendekatan holistik yang mengintegrasikan reformasi regulasi, penegakan hukum yang efektif, dan penguatan kapasitas kolektif pekerja perempuan itu sendiri.

B. Tantangan dan Kesenjangan Implementasi Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan Shift Malam serta Upaya Optimalisasinya

1. Identifikasi Kesenjangan Implementasi

Temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan besar antara ketentuan normatif dan kondisi faktual di lapangan. Walaupun regulasi secara tegas mewajibkan perusahaan menyediakan makanan bergizi, fasilitas keamanan, hingga transportasi bagi pekerja perempuan shift malam, praktiknya masih jauh dari ideal. Banyak perusahaan terutama di sektor manufaktur, garmen, dan industri padat karya lainnya belum melaksanakan kewajiban tersebut secara konsisten. Beberapa pekerja menyampaikan bahwa makanan yang diberikan sering kali dalam kondisi kurang layak, tidak cukup memenuhi kebutuhan gizi setelah bekerja malam, bahkan terkadang tidak tersedia secara rutin. Transportasi yang disediakan perusahaan juga hanya menjangkau titik tertentu, sehingga pekerja tetap harus berjalan kaki melewati area gelap dan sepi untuk menuju rumah, yang justru meningkatkan risiko keselamatan.

Meskipun secara normatif regulasi Indonesia telah mengatur kewajiban pengusaha secara rinci, studi-studi empiris menunjukkan bahwa implementasi di lapangan masih menghadapi kendala struktural yang serius. Anzani dan Damayanti (2025) dalam studi komparatif antara Indonesia dan Jerman menemukan bahwa Jerman menawarkan perlindungan yang lebih terstruktur bagi pekerja perempuan shift malam, mencakup penilaian medis preventif, pembatasan jam kerja yang lebih ketat, dan evaluasi risiko yang komprehensif. Sebaliknya, implementasi di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk lemahnya penegakan hukum dan pengawasan ketenagakerjaan yang belum optimal. Sementara itu, Pratama et al. (2019) dalam penelitian empiris di Samarinda mengungkapkan bahwa banyak pelanggaran terhadap aturan kerja malam terjadi karena pekerja perempuan tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya mereka peroleh dari pengusaha. Peran pengawas ketenagakerjaan juga dinilai belum efektif, bahkan di beberapa lokasi terdapat perusahaan yang sama sekali belum pernah diawasi oleh inspektur ketenagakerjaan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa kesenjangan implementasi tidak semata-mata disebabkan oleh ketiadaan regulasi, melainkan oleh lemahnya mekanisme pengawasan, rendahnya kesadaran hukum pekerja, serta tidak adanya konsekuensi yang tegas bagi perusahaan yang melanggar.

Dari sisi penegakan hukum, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan menjadi faktor yang sangat menentukan. Pemerintah daerah yang mengelola kawasan industri besar sering kali hanya memiliki sejumlah pengawas yang jauh dari memadai untuk melakukan pengawasan terhadap ratusan bahkan ribuan perusahaan. Kondisi ini membuat banyak perusahaan beroperasi tanpa inspeksi berkala sehingga potensi pelanggaran tidak terdeteksi. Selain itu, pekerja perempuan sering kali enggan melapor karena proses pengaduan dinilai rumit, membutuhkan waktu panjang, dan tidak memberikan kepastian hasil. Banyak juga yang mengaku takut mendapatkan intimidasi dari atasan atau risiko pemutusan hubungan kerja. Situasi ini menggambarkan adanya *access to justice gap*, yakni celah antara perlindungan hukum yang dijanjikan secara normatif dengan akses nyata yang dapat digunakan oleh pekerja perempuan untuk memperjuangkan haknya.

2. Tantangan Khusus yang Dihadapi Pekerja Perempuan Shift Malam

Selain kesenjangan regulasi, pekerja perempuan shift malam juga menghadapi kerentanan ganda yang berkaitan dengan keamanan, kesehatan, dan beban sosial. Kekerasan dan pelecehan seksual menjadi risiko paling nyata yang dialami banyak pekerja perempuan, baik di perjalanan menuju tempat kerja, saat pulang di tengah malam, maupun di lingkungan kerja sendiri. Survei ILO tahun 2022 menunjukkan bahwa perempuan menjadi mayoritas korban kekerasan seksual di tempat kerja dan tingkat pelaporannya masih sangat rendah. Budaya masyarakat yang cenderung menyalahkan korban (*victim blaming*), serta minimnya mekanisme perlindungan internal perusahaan membuat pekerja perempuan semakin enggan bersuara ketika mengalami kekerasan.

Meskipun berbagai regulasi telah mengatur perlindungan bagi pekerja perempuan shift malam, studi-studi terkini mengungkap bahwa kerentanan ganda yang mereka hadapi—mencakup aspek keamanan, kesehatan, dan beban sosial—masih belum tertangani secara memadai. Dari sisi kesehatan, kerja shift malam terbukti mengganggu ritme sirkadian dan kualitas tidur. Penelitian terhadap perawat wanita di Indonesia mencatat prevalensi gangguan tidur mencapai 52,50%, yang berkorelasi dengan tingginya tingkat stres dan kelelahan kronis. Kajian sistematis yang dilakukan Hapsari et al. (2025) lebih lanjut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan wanita yang bekerja shift memiliki prevalensi gangguan menstruasi yang jauh lebih tinggi, berkisar antara 31,5% hingga 60,2%, dibandingkan mereka yang bekerja pada jam normal. Sementara itu, beban ganda (*double burden*) tetap menjadi persoalan struktural yang membebani pekerja perempuan. Hidayati (2015) menegaskan bahwa kultur sosial yang masih menempatkan tanggung jawab domestik secara tidak proporsional pada perempuan mengakibatkan mereka harus menanggung peran ganda di ruang publik dan domestik, yang pada gilirannya memicu kelelahan fisik dan psikologis yang berkepanjangan. Dari aspek keamanan, Ramadhani (2024) dalam studi empirisnya di klinik kesehatan menemukan bahwa meskipun regulasi mewajibkan penyediaan fasilitas keamanan dan transportasi, implementasinya masih jauh dari memadai akibat keterbatasan dana operasional pengusaha dan ketidaktahuan pekerja akan hak-haknya. Temuan ini diperkuat oleh Arsawati et al. (2024) yang mengidentifikasi bahwa pekerja perempuan di sektor hiburan malam menghadapi risiko berlapis, termasuk risiko kesehatan fisik dan mental, risiko keselamatan, serta risiko menjadi korban tindak pidana. Dengan demikian, berbagai studi tersebut menegaskan bahwa perlindungan normatif semata tidak cukup untuk mengatasi kerentanan multidimensional yang dihadapi pekerja perempuan shift malam; diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan berperspektif gender dalam perumusan kebijakan maupun implementasinya di lapangan.

Dari perspektif kesehatan, ritme kerja malam menyebabkan gangguan fisiologis yang tidak ringan. Perempuan yang bekerja secara terus-menerus pada shift malam rentan mengalami gangguan tidur, stres, penurunan imunitas, gangguan menstruasi, dan dalam jangka panjang meningkatkan risiko penyakit kronis seperti hipertensi dan diabetes. Minimnya pemeriksaan kesehatan berkala membuat kondisi ini sering tidak teridentifikasi sejak dini. Selain itu, beban kerja domestik yang masih secara budaya banyak dibebankan kepada perempuan menyebabkan mereka memiliki waktu istirahat yang jauh lebih sedikit dibandingkan pekerja laki-laki. Konflik antara peran domestik dan tuntutan pekerjaan ini menjadi sumber kelelahan psikologis yang sering muncul dalam wawancara lapangan, di mana pekerja perempuan menyatakan kesulitan mengatur waktu istirahat, mengurus keluarga, dan tetap menjaga performa kerja.

3. Upaya Optimalisasi dalam Perspektif HAM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi perlindungan terhadap pekerja perempuan shift malam membutuhkan pendekatan yang komprehensif, berkelanjutan, dan berbasis pada prinsip-prinsip hak

asasi manusia. Pertama, negara perlu memperkuat pengawasan melalui peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan tidak cukup dilakukan secara administratif tetapi harus dilaksanakan secara langsung dan berkala di lapangan, termasuk pada malam hari ketika pekerja perempuan sedang berada dalam kondisi paling rentan.

Kedua, perusahaan harus menerapkan kebijakan *zero tolerance* terhadap kekerasan seksual dengan memastikan adanya standar operasional prosedur yang jelas, mekanisme pelaporan yang aman, dan perlindungan bagi korban. Penyediaan transportasi aman yang menjangkau rumah pekerja secara langsung juga harus diberlakukan sebagai bentuk pemenuhan kewajiban perlindungan.

Ketiga, diperlukan kebijakan kompensasi yang lebih adil bagi pekerja shift malam, seperti pemberian tunjangan shift yang proporsional, akses pada pemeriksaan kesehatan berkala, serta penyesuaian jam kerja untuk meminimalkan dampak kesehatan jangka panjang. Keempat, pemberdayaan pekerja perempuan menjadi langkah penting melalui pendidikan hukum, pelatihan kesadaran gender, serta penguatan serikat pekerja yang mampu menjadi pendamping dalam menghadapi persoalan di tempat kerja.

Terakhir, dukungan masyarakat juga memegang peran penting dalam optimalisasi perlindungan ini. Stigma negatif terhadap perempuan yang bekerja malam harus dihapuskan karena pekerjaan mereka merupakan bagian dari pemenuhan kebutuhan ekonomi rumah tangga dan kontribusi nyata terhadap keberlanjutan industri. Perubahan pandangan sosial ini penting agar pekerja perempuan tidak hanya terlindungi secara hukum, tetapi juga mendapatkan penerimaan sosial yang layak. Dengan demikian, perlindungan pekerja perempuan shift malam tidak hanya menjadi kewajiban negara dan perusahaan, tetapi juga tanggung jawab bersama seluruh lapisan masyarakat.

KESIMPULAN

Pertama, pengaturan hukum mengenai perlindungan pekerja perempuan shift malam di Indonesia secara normatif telah cukup memadai. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans Nomor 224 Tahun 2003 memberikan kerangka perlindungan yang selaras dengan prinsip *decent work* dan standar hak asasi manusia internasional. Regulasi tersebut menegaskan kewajiban pengusaha untuk menjamin keselamatan, kesehatan, fasilitas transportasi, serta lingkungan kerja yang aman bagi pekerja perempuan. Namun demikian, ketentuan tersebut masih lebih dominan hadir sebagai norma ideal (*das sollen*) yang belum sepenuhnya terwujud dalam praktik (*das sein*).

Kedua, penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi perlindungan pekerja perempuan shift malam masih menghadapi berbagai tantangan, terutama rendahnya kepatuhan perusahaan, lemahnya pengawasan, minimnya kesadaran hukum pekerja, serta keterbatasan akses keadilan ketika terjadi pelanggaran. Kondisi ini membuat pekerja perempuan berada dalam posisi yang rentan terhadap risiko keamanan, kekerasan seksual, gangguan kesehatan, hingga konflik peran dalam keluarga. Untuk mengoptimalkan perlindungan, diperlukan penguatan regulasi yang lebih operasional, peningkatan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, edukasi hukum bagi pekerja, serta pembangunan mekanisme pengaduan yang responsif dan berkeadilan. Upaya tersebut diharapkan dapat memastikan terpenuhinya hak perempuan atas pekerjaan yang layak, aman, dan bermartabat sesuai prinsip *decent work*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Aisyah, Siti, "Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan pada Shift Malam di Indonesia", *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 48, No. 2, Juni 2018.
- Anzani, S. R., & Damayanti, R. (2025). Comparative study of legal protection for women workers on night shifts (between Indonesia and Germany). *Law Research Review Quarterly*. <https://doi.org/10.15294/lrq.v11i3.26002>
- Arsawati, N. N. J., Swardhana, G. M., Hariyanto, D. R. S., & Bunga, D. (2024). Legal protection for nightclubs female workers in Bali. *Sriwijaya Law Review*. <https://doi.org/10.28946/slrev.Vol8.Iss2.3176.pp286-302>
- Hapsari, R. K. M., Noor, I. H., Nisa, M. A., & Fakhriyah, F. (2025). Dampak kerja shift terhadap kesehatan reproduksi: Kajian sistematis pada tenaga kesehatan wanita. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*. <https://repo-dosen.ulm.ac.id/handle/123456789/36864>
- Hidayati, N. (2015). Beban ganda perempuan bekerja (antara domestik dan publik). *Muwazah*, *7*(1). <https://doi.org/10.28918/muwazah.v7i1.9032>
- International Labour Organization, *Decent Work: A Global Perspective*, ILO Publications, Geneva, 2019.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan pada Malam Hari.
- Lestari, Dwi, *Implementasi Perlindungan Pekerja Perempuan di Sektor Industri Manufaktur*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2020.
- Radjaguguk, J. D., & Romainur, R. (2023). Analisis yuridis perlindungan pekerja perempuan ditinjau dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. *Jurnal Audi Alteram Partem*. <https://journal.unas.ac.id/audial/article/view/2850>
- Rahman, Arif, "Penerapan Prinsip Decent Work dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia", *Jurnal HAM*, Vol. 12, No. 1, Maret 2021.
- Ramadhani, M. C. (2024). Perlindungan hukum sebagai strategi preventif tindakan kekerasan bagi perawat perempuan pada shift malam. *Novum: Jurnal Hukum*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/59399>
- Ramadhani, Nisa, "Risiko Pekerja Perempuan pada Shift Malam Masih Tinggi", *Kompas*, 12 November 2022.
- Suharto, Edi, *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial: Suatu Pengantar*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Yusuf, A., et al. (2024). Factors affecting shift work sleep disorder in female shift work nurses: Integrating shift workers' coping with stress and transactional stress coping theory. *Jurnal Keperawatan Universitas Airlangga*. <https://unair.ac.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-gangguan-tidur-kerja-shift-pada-perawat-kerja-shift-wanita/>
- Wijayanti, Arum, "Gender dan Kerentanan Pekerja Perempuan", dalam Nugroho, Bagus (Ed.), 2017, *Ketenagakerjaan dan Perspektif HAM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Widodo, A., & Mardiansyah, A. (2024). Analisis yuridis implementasi decent work terhadap pekerja perempuan shift malam di sektor manufaktur. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, *54*(2), 345–367. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol54.no2.4789>

Website

Komnas Perempuan, “Laporan Kekerasan terhadap Perempuan dalam Dunia Kerja”, <https://komnasperempuan.go.id/laporan-kerja-perempuan>