

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan terletak di bidang hukum administratif/ tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Maksud dari pernyataan itu disampaikan, bahwa: Pertama, menyangkut kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata. Bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja (tenaga kerja/buruh) didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan ini didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata.¹

Istilah hukum ketenagakerjaan ini menjadi semakin populer dengan diundangkannya UU Ketenagakerjaan (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan) yang menjadi payung bagi masalah-masalah terkait dengan hukum perburuhan/ hukum ketenagakerjaan. Di beberapa perguruan tinggi di Indonesia, mata kuliah hukum perburuhan juga telah banyak digantikan dengan istilah lain, seperti hukum ketenagakerjaan dan hukum hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.²

¹ Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,, Sinar Grafika, Jakarta. Hal. 14-15

² Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003

Pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendah, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan 16 cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja

Tjiptoherjanto dan Aris Ananta mengemukakan bahwa tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut.³

Dalam penjelasan tersebut yang termasuk sebagai klasifikasi tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikut serta dalam

³ Aris Ananta, 1990, Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal, Pusat Lembaga Demografi, FE, UI

menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.

Hal hal yang berkenaan selama masa bekerja antara lain menyangkut : perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain. Adapun hal-hal sesudah bekerja antara lain: pesangon, pensiun/jaminan hari tua. Abdul Khakim merumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai jasa;
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁴

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan

Beberapa perlindungan hukum bagi tenaga kerja perempuan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Beberapa isu tersebut telah diatur dalam UU ketenagakerjaan seperti (pasal 76) tentang larangan bekerja pada malam hari, (pasal 81) tentang perlindungan fungsi reproduksi, dan (pasal 82 ayat 1) tentang perlindungan kehamilan.⁵

⁴ Agusmidah, "Hukum Ketenagakerjaan" Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, Cet. 1, h.5-8

Khusus tentang perlindungan untuk pekerja perempuan, terdapat beberapa ketentuan dalam undang-undang dasar, undang-undang, dan peraturan pelaksanaannya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 tercantum bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ini artinya pekerja perempuan juga berhak untuk mendapatkan hak yang sama dengan kaum laki-laki terkait perlakuan yang layak. Undang-Undang Dasar 1945 tersebut merupakan satu bentuk peraturan yang melindungi hak pekerja secara umum. Hal ini diatur dalam pasal 27 dan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu, hak pekerja perempuan juga diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan pelaksanaannya yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Per-04/Men/1989 tentang Syarat-Syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 224/Men/2003 tentang kewajiban Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.⁶

Berikut ini beberapa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan yang terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terdapat beberapa perlindungan hukum bagi

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Sali Susiana, "Perlindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme", *Aspirasi*, Vol.8, No.2 (Desember 2017), h. 210.

perempuan diantaranya;

1. Perlindungan jam kerja

Pasal 76 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00) ialah sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi;
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya, bila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 pagi wajib;

- 1) Memberikan makan dan minuman yang bergizi;
- 2) Menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- 3) Menyediakan transportasi antar jemput.

2. Perlindungan Dalam Masa Haid

Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur masalah perlindungan dalam masa haid. Isi pasal tersebut ialah:

“(1) Pekerja/Buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.”⁷

3. Waktu istirahat

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Mengatur

⁷/bid.

tentang waktu istirahat bagi buruh/pekerja, Uraian Pasalnya ialah sebagai berikut:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus;
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

B. Tinjauan Umum tentang Pekerja Perempuan

1. Hak-hak Pekerja Perempuan

Sebagai Negara besar yang memiliki jumlah populasi yang besar tentu memiliki panduan terhadap kehidupan rakyatnya dalam hal memberikan kehidupan yang layak untuk warganya seperti yang telah diamanahkan oleh Undang-Undang dasar 1945 yang tertuang pada Pasal

27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁸

Pasal ini dapat dijadikan sebagai landasan konstitusional bagi jaminan pemberian hak-hak pekerja di Indonesia. Rumusan Pasal 27 ayat (2) adalah rumusan yang ada sejak mulai diberlakukannya UUD

⁸ Undang-undang Dasar RI 1945

1945 sebagai hukum dasar di Negara Indonesia. Ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) tersebut merupakan *a paper constitution* atau *a semantic constitution*.

Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia yang mencakup pula pekerja atau tenaga kerja dengan cara membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang melindungi hak pekerja sebagai implementasi tanggung jawab negara terhadap hak asasi manusia untuk bekerja bagi warga negara Indonesia yang tertuang dalam konstitusi tersebut.

Di dalam Pasal 49 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah diatur secara spesifik lagi mengenai hak-hak dari kaum perempuan khususnya dalam bidang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Perempuan berhak atas perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaannya atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan/atau kesehatannya yang berkenaan dengan fungsi reproduksi perempuan”.¹

Berdasarkan penjelasan diatas maka perempuan memiliki hak khusus didalam mereka bekerja, wajib dilindungi keselamatannya serta kesehatannya mengingat kodrat mereka sebagai perempuan akan merasakan haid, hamil, melahirkan, menyusui manakala mereka memilikibayi jadi mereka harusnya dijaga dan tempat mereka bekerja harus memastikan hak hak pekerjaanya yang sedang hamil dan melahirkan.

¹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Hak pekerja perempuan diatur secara spesifik dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam dunia kerja, setiap pekerja perempuan sangat potensial berada pada posisi tersulit, hal tersebut disebabkan karena masih kentalnya budaya patriarki yang hidup ditengah masyarakat yang selalu menempatkan pria sebagai sosok yang superior, sedangkan perempuan dinyatakan sebagai sosok yang inferior (lemah).⁹

Di dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia bagi pekerja perempuan, ada hak-hak khusus yang dimiliki dan hak tersebut diatur dalam beberapa peraturan perundang undangan dan aturan ketenagakerjaan yang terkait. Setiap perusahaan atau Lembaga dan Instansi yang mempekerjakan perempuan dalam perusahaannya wajib menjamin terlaksananya hak-hak pekerja perempuan yang telah diatur di dalam undang-undang.¹⁰

Menurut Aditus Adisu dan Libertus Jehani Hak pekerja perempuan tersebut antara lain:¹¹

- 1) Istirahat/Cuti Haid
- 2) Istirahat/Cuti hamil dan melahirkan
- 3) Istirahat/Cuti keguguran
- 4) Kesempatan Menyusui dan Fasilitas Menyusui
- 5) Larangan Mempekerjakan Perempuan Hamil pada Kondisi Berbahaya
- 6) Larangan PHK karena Hamil, Melahirkan, Gugur kandungan, atau Menyusui

⁹ Joupy G.Z Mambu. "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)", Skripsi: Fakultas Hukum Universitas Negeri Manado, 2013, h 5.

¹⁰ Febri Jaya, Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan: Kajian Perbandingan Hukum di Indonesia dan Malaysia, (Jakarta: Suluh Media, 2014), h. 37

¹¹ Aditus Adisu dan Libertus Jehani, Panduan Hukum Pekerja Hak-hak Pekerja Perempuan, (Tangerang: VisiMedia, 2007), Cetakan Ke-2, h. 14

- 7) Ketentuan Mempekerjakan Pekerja Perempuan di Malam Hari
- 8) Kekerasan Berbasis Gender (Perlindungan dari Kekerasan, Pelecehan dan Diskriminasi).

Mengingat bahwa pekerja perempuan merupakan pihak yang secara fisik lebih rentan dan lemah, maka sudah sepatutnya mereka memperoleh perlindungan hukum secara maksimal. Ada beberapa instrument nasional yang mengatur terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja perempuan itu sendiri. Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan tidak dapat dipisahkan dari hak asasi manusia, sebab secara konstitusional Indonesia telah mengakui hak untuk bekerja yang berarti bahwa pada dasarnya memperoleh suatu pekerjaan adalah hak asasi setiap manusia yang bersifat fundamental.¹²

Selanjutnya mengenai kewajiban untuk tidak mempekerjakan pekerja perempuan di malam hari, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 76 ayat (1) berbunyi “Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00”.

ayat (3) “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan

- 1) Antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:memberikan makanan dan minuman bergizi;dan
- 2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Dalam ayat (4) pasal 76 tersebut mengatakan bahwa “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja

¹² Muladi, Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat, (Bandung: Refika Aditama, 2009), h. 4.

antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Peraturan pelaksana dari ketentuan ayat (3) dan (4) seperti diatas diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 224 Tahun 2003 tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.¹³

Dalam Pasal 187 ayat (1) dan (2) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Berbunyi, “Merupakan tindak pidana pelanggaran, pengusaha yang melanggar ketentuan mempekerjakan pekerja perempuan pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)”.

Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1989 tentang Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari menyatakan pengusaha harus menjaga keselamatan dan kesusilaan dengan memenuhi syarat :

- 1) Sifat pekerjaan atau jenis usaha memerlukan kerja terus menerus atau.
- 2) Untuk mencapai target produksi atau.
- 3) Untuk memperoleh mutu produksi yang lebih baik bilamana dikerjakan oleh pekerja perempuan. Pengusaha yang telah memenuhi syarat menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 tahun 1989 diatas tetap harus memperhatikan dan mematuhi ketentuan Pasal 3 yaitu :
 1. Pekerja perempuan tidak dalam keadaan hamil.

¹³ Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Pekerja perempuan berumur sekurang-kurangnya 18 tahun atau sudah kawin
3. Menyediakan angkutan antara jemput.
4. Memberikan makanan bergizi.
5. Mendapatkan persetujuan dari suami/orang tua/ wali.
6. Memperhatikan kebiasaan setempat¹⁴.

Bagi perusahaan yang tidak memenuhi hak pekerja perempuan akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak pekerja perempuan secara khusus telah diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan. Terdapat banyak pasal dalam undang-undang No 13 tahun 2003 yang mengatur mengenai hak-hak pekerja perempuan. Berikut penjelasan mengenai sanksi yang ada kaitannya dengan hak-hak pekerja perempuan:

Sanksi administratif terjadi apabila pengusaha atau siapapun melakukan pekerja termasuk pekerja perempuan secara deskriminasi. Misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja. Bentuk sanksi administratif dapat berupa:

1. Teguran
2. Peringatan tertulis
3. Pembatasan kegiatan usaha
4. Pembekuan kegiatan usaha
5. Pembatalan persetujuan
6. Pemberhentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
7. Pencabutan Izin usaha.¹⁵

Sanksi administratif ini adalah sanksi awal yang diberikan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan kepada pekerja perempuan.

¹⁴Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 04 Tahun 1989 tentang Tata Cara Memperkerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari

¹⁵ undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sanksi administratif dikecualikan bagi pelanggaran yang berat dan terbukti pelanggaran tersebut sangat merugikan pekerja perempuan.

Sanksi Perdata Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Sanksi Pidana penjara dan/atau Denda terhadap pelanggaran hak pekerja perempuan termuat dalam beberapa pasal dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Shift Kerja

1. Pengertian Shift Kerja

Shift kerja memiliki beberapa definisi tetapi *shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk diluar jam kerja contoh pukul 08.00-17.00. ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan dalam jam kerja. Namun adapun definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *shift* kerja tersebut. *Shif* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur.¹⁶

¹⁶ Kuswadi, S.(1997). Pengaturan Tidur Pekerja Shift, Cermin Dunia Kedokteran, No. 116/1997, 52-48

Menurut Suma'mur “*shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan malam.”¹⁷

Proporsi pekerja *Shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini kerap menimbulkan masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Pentingnya *shift* kerja menurut Riggio yaitu:

- a. “Orientasi produksi badan usaha yang harus terus-menerus beroperasi (24jam) untuk memenuhi permintaan barang atau jasa dari produk. Ini mengharuskan badan usaha menggunakan 2 atau bahkan 3 shift untuk menutup permintaan tersebut.
- b. Alasan biaya, mahalnya biaya set-up mesin-mesin pabrik jika sampai proses produksi terhenti, hal ini banyak terjadi pada mesin-mesin industri berat yang bila mesin sampai dimatikan maka membutuhkan waktu yang lama untuk mencapai kinerja seperti semula.”

Didalam dunia kerja jam kerja yang berantakan pastinya sudah menjadi konsumsi pekerja sehari-sehari pentingnya manajemen waktu kerja sangatlah penting guna kesehatan fisik maupun mental pekerja. Seperti halnya suatu perusahaan asing yang ada di Indonesia, perusahaan tersebut benar-benar menjaga kualitas kesehatan fisik maupun mental bagi karyawannya. Dengan penerapan system waktu yang konsisten tidak

¹⁷ Suma'mur P.K., (1984). Hygene Perusahaan dan Keselamatan Kerja.Cetakan ke 2. Jakarta: PT Gunung Agung

adanya jam lembur bahkan memiliki manfaat bagi karyawan tersebut seperti meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, tidak heran banyak brand luar negeri yang sukses karena brand tersebut tidak menekan karyawannya.

Adapun menurut *Tayari and Smith* mengenai manajemen shift kerja yaitu bahwa:

- 1) Jika memungkinkan lamanya kerja Shift malam dikurangi tanpa mengurangi kompensasi dan benefit lainnya.
- 2) Jumlah karyawan Shift malam yang diperlukan seharusnya dikurangi untuk mengurangi jumlah hari kerja pekerja Shift malam.
- 3) Lamanya kerja Shift tidak melebihi 8 jam.
- 4) Tiap Shift siang atau malam seharusnya diikuti dengan paling sedikit 24 jam libur dan tiap Shift malam dengan paling sedikit 2 hari libur, sehingga pekerja dapat mengatur kebiasaan tidur mereka
- 5) Memungkinkan adanya interaksi sosial dengan teman kerja.
- 6) Menyediakan fasilitas kegiatan olah raga seperti permainan bola basket, khususnya untuk pekerja Shift malam.
- 7) Musik yang tidak monoton selama bekerja Shift malam sangat berguna.¹⁸

Setiap perusahaan pastinya memiliki system shift kerja yang berbeda, karena tidak semua perusahaan menerapkan system yang sama. Berawal dari hal itulah setiap perusahaan pastinya memiliki keunggulan masing-masing. Adapun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan 8 jam kerja setiap shift menurut *Stanton* dikenal dengan dua macam system shift kerja, yaitu berupa shift permanen dan system shift rotasi. Shift permanen yaitu tenaga kerja bekerja pada Shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada Shift malam yang tetap

¹⁸ Satrio, Pramanos. 2015. Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari. Adapun system shift rotasi yaitu, tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada Shift yang tetap. Shift rotasi adalah Shift rotasi yang dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan rotasi cepat. Rotasi lambat, pergantian shift dilakukan 1 bulan. Untuk rotasi shift cepat dilakukan kurang dari 1 minggu.

Pembagian shift kerja yang tidak berkonsep dan monoton pastinya akan mengurangi kinerja bagi pekerja. Alhasil performa kerja yang seharusnya stabil malah justru down dan berdampak buruk pada perusahaan. Menurut *Cooper and Payne* bahwa efek shift kerja yang dapat dirasakan berupa,

- 1) Efek terhadap fisiologis
 - a. Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
 - b. Menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
 - c. Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.
- 2) Efek terhadap psikososial
Dampak psikososial menunjukkan masalah lebih besar dari dampak fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat.
- 3) Efek terhadap kinerja
Kinerja menurun selama kerja Shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan.
- 4) Efek terhadap kesehatan

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointesnal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. Shift kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.

5) Efek terhadap keselamatan kerja

Survei pengaruh Shift kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan Smith et. al, melaporkan bahwa frekuensi kecelakaan paling tinggi terjadi pada akhir rotasi Shift kerja (malam) dengan rata-rata jumlah kecelakaan 0,69% per tenaga kerja. Tetapi tidak semua penelitian menyebutkan bahwa kenaikan tingkat kecelakaan industri terjadi pada Shift malam. Terdapat suatu kenyataan bahwa kecelakaan cenderung banyak terjadi selama Shift pagi dan lebih banyak terjadi pada Shift malam.¹⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berikikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur

Puncak dari tidak tertibnya shift kerja, pekerja akan mengalami stress Luthans mendefinisikan:

“Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai

¹⁹ Asih & Pratiwi. 2010. Perilaku Prosocial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi. Jurnal Psikologi, Volume I, No 1. Kudus: Universitas Muria Kudus.

konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.”²⁰

2. Pembagian Waktu Sistem *Shift* Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adanya jalan tengah antara hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha dalam ranah perlindungan. Adanya perlindungan yang dibahas dalam peraturan tersebut dari pasal 67 sampai pasal 101, yang berisi tentang perlindungan penyandang cacat, perlindungan anak dibawah umur, perlindungan tenaga kerja perempuan, waktu kerja, keselamatan, pengupahan dan kesejahteraan.

Didalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 9 ayat 2 huruf a menyatakan bahwa shift kerja diatur menjadi 3 bagian. Didalam pembagian shift maksimal 8 jam perhari, termasuk jam istirahat. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu, hal ini berdasarkan pada pasal 77 ayat 2 UU ketenagakerjaan. Setiap pekerja yang melebihi ketentuan waktu kerja 8 jam perhari atau melebihi jumlah jam kerja 40 jam per minggu, harus dihitung dengan jumlah jam lembur sesuai dengan pasal 78 ayat 2 UU ketenagakerjaan.

The International Agency for Research on Cancer (IARC) yang dikutip dalam Ekaningtyas (2016) tentang shift kerja bahwa sistem shift

²⁰Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.

kerja berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu (1) *Permanent*, dimana orang bekerja secara teratur pada satu shift saja yaitu pagi atau sore atau malam hari, atau dirotasi (beberapa orang bergantian secara periodik pada shift yang berbeda). (2) *Continous*, bekerja selama seminggu penuh, atau discontinuous yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja. (3) *With or without night work*, waktu kerja dapat dilakukan pada semua atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu/bulan/tahun dapat bervariasi.²¹

Berdasarkan pada PERMEN PAR & RBNNo.PER/60/M.PAN/6/2005 Tahun 2005, standar efektivitas kerja yang baik harus mengandung beberapa unsur berikut:

- 1) Kejelasan : bahwa untuk memperoleh kinerja yang efektif harus dilandasi dengan adanya hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas mengenai pekerjaan tersebut.
- 2) Keamanan : bahwa untuk memperoleh kinerja yang berjalan dengan efektif maka harus didukung dengan keamanan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan tempat dilakukannya pekerjaan tersebut.
- 3) Keterbukaan : dalam melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan secara transparan atau terbuka terhadap pihak yang berkaitan demi menghindari pemasalahan internal kedepannya.
- 4) Efisien: demi mencapai hasil kinerja yang efektif maka harus dilakukan secara tepat atau efisien mengenai mekanisme yang digunakan.
- 5) Keadaan yang merata: dalam pelaksanaan pekerjaan maka pembagian kerja atau analisis kerja harus dilakukan secara merata dan adil.
- 6) Ketentuan waktu : untuk mencapai hasil yang maksimal maka pekerjaan harus dilakukan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau harus tepat waktu.²²

²¹ Ekaningtyas, S. W. (2016). Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di SPBU Baratan Jember [Universitas Jember]

²² Peraturan Menteri PAR & RBNNo.PER/60/M.PAN/6/2005 Tahun 2005

Peraturan mengenai pembagian shift pekerja perempuan telah tertera didalam Pasal 76

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :
 - a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.²³

Aturan demi aturan telah dibuat sedemikian rupa guna melindungi hak pekerja bagi perempuan, namun tetap saja banyak perusahaan maupun pemberi kerja dalam bentuk apapun lalai akan hal tersebut. Seperti halnya dari beberapa teori yang dikemukakan oleh pakar diatas, dapat disimpulkan bahwa perlunya adanya penegakan hukum yang maksimal guna melindungi hak dan kewajiban bagi pekerja khususnya perempuan.

²³ Undang-undang Ketenagakerjaan