

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SHIFT MALAM PADA MINIMARKET DI KABUPATEN BONE



Oleh:
ANDI NINGRAT MILAD MUHAMMAD
040 2022 0194

SKRIPSI

Diajukan sebagai tugas akhir dalam rangka penyelesaian studi Pada Program
Studi Ilmu Hukum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2026

HALAMAN JUDUL

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SHIFT MALAM PADA
MINIMARKET DI KABUPATEN BONE**

SKRIPSI

**Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu
persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada
Fakultas Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum di
Universitas Muslim Indonesia**

OLEH :

**ANDI NINGRAT MILAD MUHAMMAD
040 2022 0194**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

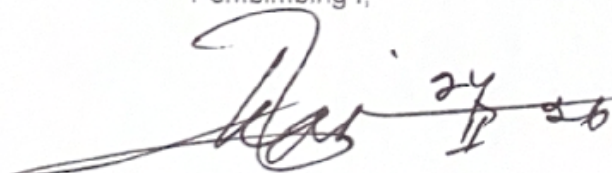
Nama Mahasiswa : Andi Ningrat Milad Muhammad
NIM : 04020220194
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Shift Malam Pada
Minimarket di Kabupaten Bone
No. SK Penetapan : 0033/H.05/FH-UMI/IX/2025

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Skripsi.

Makassar, Februari 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Askari Razak, SH.,MH.
NIPs. 104930585

Pembimbing II,



Farah Syah Rezah, SH.,MH.
NIPs. 104171453

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata



Dr. Hj. Anggreany Arief, SH.,MH.
NIP. 197412032005012001

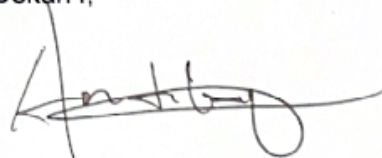
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Andi Ningrat Milad Muhammad
NIM : 04020220194
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Shift Malam Pada Minimarket di Kabupaten Bone
No. SK Penetapan : 0033/H.05/FH-UMI/IX/2025

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Dikeluarkan di : Makassar
Pada Tanggal : 6 Maret 2026
An. Dekan
Wakil Dekan I,



Dr. Andika Prawira Buana, S.H.,M.H.
NIPs. 104151319

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Andi Ningrat Milad Muhammad

NIM : 04020220194

Program Studi : Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan dari skripsi ini merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, 6 Maret 2026

Yang menyatakan,



Andi Ningrat Milad Muhammad

PENGESAHAN SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA SHIFT MALAM PADA MINIMARKET DI KABUPATEN BONE

Disusun dan diajukan oleh:

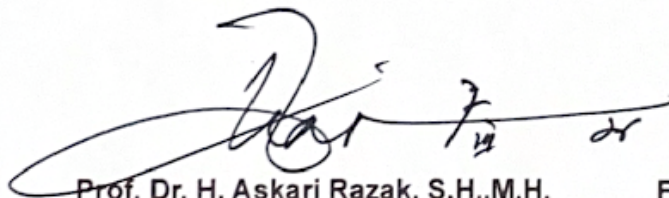
Andi Ningrat Milad Muhammad

04020220194

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi
pada Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia
Pada Jumat, 6 Maret 2026
dan dinyatakan diterima

Panitia Ujian,

Ketua,



Prof. Dr. H. Askari Razak, S.H., M.H.
NIPs. 104930585

Anggota,



Farah Syah Rezah, S.H., M.H.
NIPs. 104171453

Dekan



Prof. Dr. Muhammad Rinaldy Bima, S.H., M.H.
NIPs. 104101110

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa hasil penelitian mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Andi Ningrat Milad Muhammad
NIM : 04020220194
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Pekerja Shift Malam Pada Minimarket di Kabupaten Bone
No. SK Penetapan : 0033/H.05/FH-UMI/IX/2025

Telah dipertahankan di hadapan Majelis Ujian Skripsi pada
Jumat, 6 Meret 2026, dan dinyatakan Lulus oleh :

1. Prof. Dr. H. Asakari Razak, S.H.,M.H.
(Pembimbing Ketua)
2. Farah Syah Rezah, S.H.,M.H.
(Pembimbing Anggota)
3. Dr. H. Rustan, S.H.,M.H.
(Penguji I)
4. Dr. Ahmad Fadhil, S.H.,M.H.
(Penguji II)

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena dengan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Skripsi ini dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja Shift Malam Pada Minimarket di Kabupaten Bone” dapat dirampungkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Tak lupa Penulis kirimkan salawat serta salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam sebagai suri teladan bagi seluruh umat manusia.

Disadari bahwa Skripsi ini kurang sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis. Oleh karena itu, saran dan perbaikan sangat penulis harapkan.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih diiringi do'a kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, kepada kedua orang tua Penulis ayahanda Andi Makkulasse Takka S.Sos., SKM., M.Si. dan ibunda Andi Rosmini Ali S.E. yang telah membesarkan, mendidik, menyayangi, dan mengorbankan banyak hal kepada penulis, mendukung penulis dalam penelitian dan skripsi sehingga penulis dapat merampungkan skripsi penulis, karena beliau adalah yang menjadi alasan kenapa penulis melakukan apa yang penulis lakukan saat ini.

Selanjutnya diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH., MH. Selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia;
2. Bapak Prof. Dr. Muh. Rinaldy Bima, SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;
3. Ibu Dr. Hj. Anggreany Arief, SH.,MH.. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia; yang telah memberikan izin, kesempatan dan fasilitas kepada penulis selama mengikuti pendidikan Program Sarjana;
4. Bapak Prof. Dr. H. Askari Razak, SH.,MH. dan Ibu Farah Syah Rezah, SH.,MH. selaku Ketua dan Anggota Pembimbing yang memberikan bimbingan, dengan penuh keseriusan, kecermatan dan kebijakan dalam memberi petunjuk petunjuk perihal prinsip penulisan karya ilmiah kepada penulis;
5. Bapak Dr. Rustan, SH.,MH dan Bapak Dr. Ahmad Fadhil, SH.,MH. selaku Penilai yang memberikan masukan dan saran pada ujian Seminar Proposal sampai Ujian Skripsi;
6. Segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang telah banyak berjasa mendidik penulis sehingga berhasil menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;

7. Pimpinan dan Staf Akademik Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia atas bantuannya dalam melayani segala kebutuhan penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi;

Penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada bapak Ir. M. Kasim dan ibu Dra. Andi Yuneng, yang perannya tidak kalah besar kepada penulis, rasa sayang penulis sama besarnya seperti sayangnya penulis kepada orang tua kandung penulis. Kepada saudari penulis Andi Ratu Tria Syahrani, SKM., M.Kes. dan saudara Andi Fathyan Al Faathir, S.E. penulis ingin mengucapkan terimakasih serta selamat karena telah berhasil menjadi contoh untuk penulis.

Kepada seluruh sahabat penulis, yang tergabung dalam grup Kidskids, yang beranggotakan Muh. Fadhil Firjatullah, Buhari Bure, Muh. Jalil, M. Alifarhan Putra Azmi, Muhammad Farhan, Muhammad Arfan, Safwan Al Faad Faisi, Fajar Mustafa, Andi Muhammad Fadhil, Maulana Malik, Moh. Rayyan Ramadhan Aimy, terima kasih sudah menjadi sahabat di bangku perkuliahan yang kemudian penulis anggap sebagai keluarga disaat penulis berada jauh dari rumah. Penulis mengucapkan terima kasih atas berbagai dukungan dan memori yang tercipta, bangga lewati denganmu hari ini.

Melalui skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga mampu mendorong inovasi serta penerapan praktis yang berdampak positif pada masyarakat luas.

Makassar, 2026

Andi Ningrat Milad Muhammad

ABSTRAK

Andi Ningrat Milad Muhammad, 04020220194: dengan judul “Pelindungan Hukum Pekerja *Shift* Malam Pada *Minimarket* di Kabupaten Bone”. Di bawah bimbingan Askari Razak sebagai Ketua Pembimbing dan Farah Syah Rezah sebagai Anggota Pembimbing.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja shift malam yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan untuk mengidentifikasi bentuk jaminan keamanan pekerja *shift* malam pada *minimarket* di Kabupaten Bone.

Tipe penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu pendekatan yuridis empiris, yaitu metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mengkaji hukum secara nyata dan meneliti bagaimana penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat.

Hasil penelitian ini menunjukkann bahwa perlindungan hukum pekerja *shift* malam di *minimarket* Kabupaten Bone sebagian mematuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan larangan pekerja perempuan pada *shift* malam, namun belum dilindungi secara normatif mengenai hak-hak pekerja yang lembur, hak-hak pekerja untuk beristirahat, dan belum maksimalnya pelaksanaan hak-hak pekerja dalam bentuk K3. Keamanan bagi pekerja *shift* malam belum memadai karena hanya mengandalkan pemantauan CCTV dan patroli polisi terbatas, untuk memantau keamanan secara umum, meski masih sering terjadi pencurian barang.

Rekomendasi penelitian ini meliputi penguatan pengawasan Dinas Tenaga Kerja untuk kepatuhan penuh terhadap pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, penegakan sanksi, tunjangan shift malam, dan peninjauan upah; advokasi serikat pekerja untuk pemantauan kesehatan rutin dan penguatan program K3; serta koordinasi formal *minimarket*-polisi, investasi teknologi keamanan, dan perluasan patroli untuk keseimbangan produktivitas serta kesejahteraan pekerja.

Kata kunci: *Perlindungan hukum pekerja, Shift malam, Minimarket, Hak pekerja, Keamanan pekerja.*

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Perlindungan Hukum.....	10
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	10
2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum.....	13
B. Pekerja dan Pemberi Kerja.....	18
1. Pengertian Pekerja.....	18
2. Pengertian Pemberi Kerja.....	21
C. Perjanjian Kerja.....	24
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	24
2. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	27
D. Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Keselamatan Pekerja....	31
1. Perlindungan Hak-Hak Pekerja.....	31
2. Keselamatan Pekerja.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Tipe Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel.....	42
D. Jenis dan Sumber Data.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Perlindungan Hukum Pekerja <i>Shift</i> Malam yang Diatur Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	45
B. Jaminan Keamanan Pekerja <i>Shift</i> Malam Pada <i>Minimarket</i> di Kabupaten Bone.....	60
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

1. Pembagian Shift Kerja	49
<u>2.</u> Waktu Kerja Berdasarkan Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	51

DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi dengan pekerja Alfamart Palakka	75
2. Dokumentasi dengan kepala toko Alfamart Palakka	75
3. Dokumentasi dengan pekerja Alfirmidi Tanete Riattang.....	75
4. Dokumentasi dengan kepala toko Alfirmidi Tanete Riattang	75
5. Dokumentasi dengan pekerja Indomaret Ulaweng	75
6. Dokumentasi dengan kepala toko Indomaret Ulaweng.....	75
7. Dokumentasi dengan Kanit Reskrim Polsek Tanete Riattang	76
8. Dokumentasi dengan Kanit Reskrim Polsek Ulaweng	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai prinsip dasar negara hukum, perlindungan hukum di Indonesia merupakan aspek fundamental yang harus dijamin kepada setiap individu sebagai bentuk penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia. Ketentuan ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 28D ayat (1), yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, serta kepastian hukum yang adil, sekaligus memperoleh perlakuan yang sama di hadapan hukum. Selain itu, pengakuan terhadap hak asasi manusia ditegaskan kembali dalam Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, yang menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia merupakan tanggung jawab negara, terutama pemerintah. Adanya jaminan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM), dapat diartikan

bahwa dalam setiap konstitusi selalu ditemukan adanya jaminan terhadap hak asasi manusia (warga negara)¹

Perwujudan komitmen negara dalam menjamin Hak Asasi Manusia diatur melalui Pasal 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menegaskan bahwa setiap individu diakui sebagai pribadi yang memiliki kedudukan setara, sehingga berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan yang selaras dengan martabat kemanusiaannya di hadapan hukum. Lebih lanjut, setiap orang berhak atas bantuan serta jaminan perlindungan yang adil dari peradilan yang independen dan tidak memihak. Ketentuan tersebut menjadi landasan normatif bagi setiap warga negara Indonesia untuk memperoleh perlakuan yang setara dalam seluruh aspek kehidupan, baik sosial, budaya, ekonomi, maupun hukum, sebagai perwujudan dari jaminan Hak Asasi Manusia.

Prinsip ini juga penting untuk melihat realitas sosial-ekonomi di berbagai daerah, salah satunya di Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan, yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan tren pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat. Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone tahun 2024, jumlah penduduk

¹ Askari Razak, *et.al.* (2021). Penerapan Asas Praduga Tak Bersalah Terhadap Pelaku Pencurian Yang Disertai Dengan Kekerasan. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 22(8), hlm. 2.

mencapai 822.076 jiwa,² dengan sektor perdagangan besar dan eceran menjadi salah satu kontributor utama pertumbuhan ekonomi daerah. Transformasi ini mencerminkan pergeseran struktur ekonomi Bone dari basis agraris menuju sektor jasa dan perdagangan modern, terutama di wilayah perkotaan seperti Watampone dan wilayah kecamatan di sekitarnya.

Fenomena perubahan tersebut tampak nyata melalui maraknya ekspansi minimarket modern, seperti Indomaret dan Alfamart, yang kini menjangkau tidak hanya kawasan urban tetapi juga semi-urban. Minimarket beroperasi dengan sistem layanan 24 jam, yang bertujuan memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat yang semakin kompleks. Tren ini sejalan dengan perkembangan nasional, di mana jumlah gerai minimarket di Indonesia meningkat dari 26 ribu unit pada 2015 menjadi lebih dari 36 ribu unit pada 2020, atau tumbuh hampir 39% dalam lima tahun. Sektor ritel modern kini menyerap jutaan tenaga kerja di Indonesia, termasuk mereka yang bekerja dalam sistem shift, baik siang maupun malam.

Namun, pertumbuhan sektor ritel modern juga menimbulkan problematika baru, khususnya terkait perlindungan hukum bagi pekerja shift malam. Secara regulatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan aturan jam

² Agus Dwi Darmawan. (2025, 2 Juni). Jumlah Penduduk Menurut Umur Lima Tahun Terakhir. *Databoks*. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/706376e204aec1a/data-2024-jumlah-penduduk-kabupaten-bone-822-76-ribu-jiwa>, pada tanggal 13 Oktober 2025, pukul 16:25.

kerja melalui Pasal 77 dan Pasal 78, yaitu 7 jam per hari untuk sistem 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk sistem 5 hari kerja, serta ketentuan kerja lembur yang wajib disertai kompensasi upah. Selain itu, Pasal 76 UU Ketenagakerjaan secara khusus mengatur pekerja perempuan yang bekerja malam hari (pukul 23.00–07.00), yang mewajibkan pengusaha menyediakan fasilitas keamanan, makanan dan minuman bergizi, serta transportasi antar-jemput. Sejalan dengan itu, Permenaker No. 8 Tahun 2020 menegaskan pentingnya penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Meskipun demikian, realitas implementasi regulasi tersebut di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Studi di Indonesia menunjukkan bahwa banyak pekerja ritel di kota-kota besar masih mengalami pelanggaran hak normatif, seperti tidak terpenuhinya standar upah lembur, tidak adanya waktu istirahat yang memadai, serta minimnya fasilitas keamanan bagi pekerja malam. Dalam konteks kesehatan, pekerja shift malam memiliki risiko yang lebih tinggi terhadap kelelahan kronis, gangguan tidur, serta potensi penyakit degenerative. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja shift malam memiliki risiko kesehatan yang lebih tinggi, seperti obesitas, diabetes, penyakit jantung, dan kanker. Hal ini diduga karena gangguan tidur, stres, dan kurangnya aktivitas fisik yang sering dialami oleh pekerja shift malam.³

³ Bodimax Merdis. (2024, 26 April). Kiat Menjaga Stamina dengan Pola Latihan Tepat untuk Pekerja Shift Malam. *Bodimax*. Diakses dari <https://bodimax.co.id/menjaga-stamina-dengan-pola-latihan-tepat-untuk-pekerja-shift-mal>

Selain persoalan kesehatan, faktor keamanan juga menjadi isu penting. Tidak jarang media nasional melaporkan insiden kriminal yang menimpa pekerja *minimarket* saat bertugas pada malam hari, seperti perampokan dan kekerasan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang secara normatif menjamin perlindungan pekerja malam dan kenyataan empiris di lapangan yang masih penuh risiko.

Di Kabupaten Bone, isu ini menjadi semakin relevan mengingat karakteristik daerah yang sedang mengalami transisi ekonomi dari sektor agraris menuju jasa dan perdagangan. Perubahan ini mendorong meningkatnya jumlah *minimarket* 24 jam, sehingga semakin banyak pekerja terlibat dalam sistem *shift* malam. Oleh karena itu, penelitian dengan pendekatan yuridis empiris menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja shift malam benar-benar diterapkan di Bone, serta untuk mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik lapangan.

Dalam perspektif hukum Islam, prinsip perlindungan hak pekerja memiliki landasan normatif yang kuat di dalam Al-Qur'an. Nilai-nilai keadilan, keseimbangan, dan larangan merugikan pihak lain merupakan ajaran fundamental yang relevan untuk dijadikan pijakan

[am/?srsltid=AfmBOoo4bW5jx-bN-YUNVOvLNeVENaVjC7jG3rG04asgklgbdnnzb2B](#), pada tanggal 13 Oktober 2025, pukul 16:27.

dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, hal ini dapat dilihat dalam ayat berikut:

Allah SWT. berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-A'raf: 85

وَالِى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَاقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُّؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾

Terjemahan:

Kepada penduduk Madyan, Kami (utus) saudara mereka, Syu'aib. Dia berkata, 'Wahai kaumku, sembahlah Allah. Tidak ada bagimu tuhan selain Dia. Sungguh, telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka, sempurnakanlah takaran dan timbangan, dan janganlah merugikan (hak-hak) orang lain sedikit pun. Jangan (pula) berbuat kerusakan di bumi setelah memperbaikannya. Itulah lebih baik bagimu, jika kamu beriman.

Ayat tersebut secara eksplisit menekankan pentingnya keadilan dalam aktivitas muamalah, khususnya larangan untuk mengurangi hak orang lain. Jika dikontekstualisasikan dalam dunia ketenagakerjaan, pesan moral yang terkandung di dalamnya sangat relevan dengan kondisi pekerja *shift* malam. Prinsip "jangan merugikan orang lain" dapat dipahami sebagai kewajiban bagi pemberi kerja untuk tidak mengabaikan hak-hak pekerja, baik terkait dengan upah yang layak, jaminan keselamatan kerja, maupun pemenuhan hak atas kondisi kerja yang manusiawi. Dengan demikian, Al-Qur'an memberikan legitimasi moral dan spiritual yang memperkuat urgensi penelitian ini, karena isu perlindungan hukum terhadap pekerja bukan hanya

persoalan normatif-positif, tetapi juga merupakan bagian dari amanah keadilan sosial yang ditekankan dalam ajaran Islam.

Penelitian ini juga memiliki urgensi akademis dan praktis. Dari sisi akademis, penelitian dapat memperkaya literatur tentang implementasi hukum ketenagakerjaan di daerah yang sedang berkembang. Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis bukti (*evidence-based policy*) untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja *shift* malam pada minimarket 24 jam di Kabupaten Bone. Hal ini sejalan dengan agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs) Nomor 8, yakni mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif, produktif, dan penyediaan pekerjaan yang layak bagi semua pihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan tersebut maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum pekerja *shift* malam yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah bentuk jaminan keamanan pekerja *shift* malam pada *minimarket* di Kabupaten Bone?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum pekerja shift malam yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi bentuk jaminan keamanan pekerja shift malam pada minimarket di Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin ilmu hukum, khususnya mengenai isu perlindungan hukum bagi pekerja *shift* malam di *minimarket* 24 jam.

2. Segi Praktisi Bagi Pekerja Shift Malam

Temuan penelitian meningkatkan kesadaran pekerja terhadap hak hukum mereka, seperti keselamatan kerja dan upah lembur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ini memungkinkan pekerja menuntut hak secara aktif, mengurangi eksploitasi, dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

- a. Bagi Pengelola Minimarket 24 Jam

Penelitian menyediakan rekomendasi untuk kebijakan internal yang patuh regulasi, termasuk protokol keselamatan malam hari. Hal ini mengurangi risiko hukum, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat reputasi perusahaan di sektor ritel.

b. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bone

Hasil penelitian menjadi dasar kebijakan lokal, seperti Peraturan Bupati untuk pengawasan ketenagakerjaan. Ini mendukung penegakan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja dan berkontribusi pada pembangunan daerah yang berkelanjutan.

c. Bagi Masyarakat dan Pemangku Kepentingan Lainnya

Penelitian merangsang advokasi dan dialog mengenai perlindungan pekerja ritel. Bagi NGO, temuan ini menjadi referensi untuk program sosialisasi dan pelatihan, mendorong keadilan ketenagakerjaan di Kabupaten Bone.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *Rechtsbescherming*. Secara etimologi perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni Perlindungan dan hukum, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan berarti tindakan atau upaya untuk melindungi seseorang atau sesuatu, yang mencakup pemberian jaminan, ketenangan, keamanan, dan kedamaian.⁴ Sementara itu, hukum adalah peraturan tentang perbuatan moral yang menjamin nilai-nilai keadilan.⁵

Artinya perlindungan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan dengan cara-cara tertentu menurut hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum merupakan hak setiap warga negara, dan dilain sisi bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Online). Diakses dari <https://kbbi.web.id/lindung>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:29.

⁵ Hugo de Groot (Grotius), (1625). *De Jure Belli ac Pacis Libri Tres*. Paris: Nicolaus Buon, hlm. 8.

bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya.⁶

Perlindungan hukum merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh undang-undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3 yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Dan Pasal 27 ayat 2 menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti bahwa Indonesia berdiri diatas hukum yang menjamin akan keadilan bagi warga negaranya. Oleh karena itu Negara berkewajiban untuk menjamin hak-hak hukum warga negaranya dengan cara memberikan perlindungan hukum yang nantinya perlindungan tersebut akan menjadi hak bagi setiap warga Negara.⁷

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran

⁶ Chandra Adi Gunawan Putra, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Dalam Perspektif Kesadaran Hukum Masyarakat. *Jurnal Konstruksi Hukum, Universitas Warmadewa*, 4(1), hlm. 15.

⁷ Muhammad Zikril Amin. (2023). Perlindungan Hukum Dan Tanggung Jawab Perusahaan Alfamart Yang Beroperasi 24 Jam Terhadap Karyawan Alfamart Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Kota Mataram). *Jurnal Private Law Fakultas, Hukum Universitas Mataram*, 3(1), hlm. 174.

maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁸

Sedangkan pengertian perlindungan hukum menurut para ahli yaitu:

- a. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan, yang bersumber pada Pancasila dan konsep negara hukum.⁹
- b. Satjipto Raharjo menyatakan bahwa, perlindungan hukum adalah memberi pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum. Menurut Soedikno Mertokusumo, perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun di dalam hubungan manusia.¹⁰
- c. Menurut Mukti A. Fadjar, perlindungan hukum merupakan penyempitan arti dari perlindungan. Maka secara sederhana disebut sebagai perlindungan yang diberikan oleh hukum.

⁸ Satjipto Rahardjo. (2009). *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta, hlm. 74.

⁹ Philipus M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 25.

¹⁰ Satjipto Raharjo. (2001). *Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm, 54.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia.¹¹

Perlindungan hukum didefinisikan sebagai mekanisme untuk menjaga kehormatan dan martabat, beserta pengakuan terhadap hak-hak dasar manusia yang melekat pada subjek hukum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, terhadap penyalahgunaan kekuasaan; atau sebagai serangkaian norma dan prinsip yang bertujuan melindungi satu pihak dari pihak lainnya.

2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari negara hukum. Pada dasarnya menurut Philipus M Hadjon, perlindungan hukum terdiri atas dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni:¹²

a. Sarana perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif memberikan subyek hukum kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum yang preventif

¹¹ Mukti A. Fadjar. (2005). *Perlindungan Hukum*. Malang: Bagus Media Puslitbang, hlm. 7.

¹² Philipus M. Hadjon. (2007). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Peradaban, hlm. 5.

bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa.

b. Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum yang represif yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia. Konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Soerjono Soekanto membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.¹³

a. Perlindungan hukum preventif.

Sarana perlindungan hukum preventif mengalami perkembangan yang tertinggal, namun kini diakui sebagai penting terutama dalam konteks asas "*freies ermessen*". Di Belanda, sarana perlindungan hukum preventif, seperti keberatan (*inspraak*) terhadap *ontwerp bestemmings plannen* (rencana tata ruang yang direncanakan), dan sejenisnya, telah diatur untuk melibatkan partisipasi masyarakat sebelum

¹³ Satjipto Rahadjo. (2009). *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing, hlm. 7.

penetapan keputusan. Penelitian dari *Council of Europe* pada 1975 menyoroti aspek preventif, khususnya hak untuk didengar dan akses informasi, dengan hasil menunjukkan tiga kategori negara di Eropa. Meski hak banding diakui, "*the right to be heard*" dianggap lebih bermanfaat untuk mencegah sengketa dan memastikan keadilan. Perlindungan hukum preventif menitikberatkan pada memberikan kesempatan kepada rakyat untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan pemerintah diputuskan secara definitif, hal ini dilakukan dengan tujuan mencegah terjadinya sengketa. Pendekatan preventif ini memberikan ruang bagi partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, menjadikannya sebagai langkah antisipatif untuk menghindari potensi konflik di masa mendatang.

Perlindungan hukum preventif perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.¹⁴

b. Perlindungan Hukum Represif

¹⁴ Dhoni Martien. (2023). *Perlindungan Hukum Data Pribadi*. Makassar: Mitra Ilmu, hlm. 26.

Dalam garis besar, sistem hukum di dunia modern terdiri atas dua sistem induk, yaitu "*civil law system*" (*modern Roman*) dan "*common law system*". Hukum Romawi merupakan cikal bakal dari sistem hukum Eropa Kontinental, meskipun hukum Romawi merupakan roh dari sistem hukum Eropa Kontinental, tetapi pengaruh hukum Romawi tersebut juga sangat kuat terasa dalam perkembangan sistem hukum *Anglo Saxon*. Karena banyak pencipta kaidah dalam sistem hukum *Anglo Saxon* sudah terlebih dahulu mempelajari sistem hukum Romawi atau sistem hukum Eropa Kontinental.¹⁵ Sistem hukum Anglo Amerika atau common law system diterapkan dan mulai berkembang sejak abad ke-16 di negara Inggris.¹⁶

Perlindungan hukum represif merupakan suatu perlindungan akhir berupa sanksi berupa denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.¹⁷

Philipus M Hadjon dalam bukunya menyebutkan sarana perlindungan hukum ada dua macam, yaitu sebagai berikut:¹⁸

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

¹⁵ Munir Fuady. (2007). *Perbandingan Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Refika Aditama, hlm. 32.

¹⁶ Peter de Cruz. (1999). *Comparative Law in a Changing World*. London Sydney: Cavendish Publishing Limited, hlm. 142.

¹⁷ Dhoni Martien. (2023). *Perlindungan Hukum Data Pribadi*. Makassar, Mitra Ilmu, 27.

¹⁸ Dhoni Martien. (2023). *Op. Cit.* hlm. 26-28.

Perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil suatu keputusan yang didasarkan pada diskresi. Belum banyak diatur mengenai sarana perlindungan huku bagi rakyat yang sifatnya preventif, tetapi dalam perlindungan hukum preventif ini dapat kita temui bentuk sarana preventif berupa keberatann (Inspraak).

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum represif ini dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hakhak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan- pembatasan dan

peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Sedangkan prinsip yang kedua mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintah adalah prinsip negara hukum.

B. Pekerja dan Pemberi Kerja

1. Pengertian Pekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian pekerja/ buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah¹⁹. Lebih dijelaskan lagi dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁰

Pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain dikenal istilah pekerja juga dikenal istilah tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Definisi ini selaras dengan penjelasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang menyatakan tenaga kerja sebagai orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, atau

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Online). Diakses dari <https://kbbi.web.id/buruh>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:31.

²⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

orang yang mampu melakukan sebuah pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.²¹

Istilah pekerja ini sebelumnya pada zaman penjajahan Belanda dikenal dengan istilah buruh, maka dari itu peraturan perundang-undangan yang lama menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar (*blue collar*).²²

Sedangkan bagi orang yang bekerja di pemerintahan atau swasta disebut dengan karyawan atau pegawai (*white collar*). Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, baik pegawai negeri sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama, yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.²³

Kehadiran Undang-undang Ketenagakerjaan telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan atau ketenagakerjaan yaitu:²⁴

- a. Mensejajarkan istilah buruh dan pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja.

²¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Online). Diakses dari <https://kbbi.web.id/tenaga%20kerja>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:31.

²² Arminsyah. (2022). Perspektif Islam, Undang-Undang 1945 Dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Hak Buruh. *Jurnal Ilmiah Al –Hadi*, 17(2), Hlm. 93.

²³ Darwan Prinst. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 20.

²⁴ Najmi Ismail dan Moch. Zainuddin. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Focus*, 1(3), hlm. 175.

- b. Mengganti istilah perjanjian perburuhan (*labour agreement*) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Hal tersebut dilakukan atas dasar alasan yang menyatakan bahwa perjanjian perburuhan itu berasal dari negara liberal yang dalam pembuatannya sering menimbulkan benturan kepentingan antara para pihak, yaitu buruh dan majikan.
- c. Seiring dengan perkembangan zaman, memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja wanita, yaitu kesetaraan yang sama dengan pekerja pria. Bahwa pekerja wanita tidak lagi dilarang untuk bekerja pada malam hari, pengusaha diberi rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- d. Untuk menjamin penegakan dalam kepastian hukum, maka adanya pemberian sanksi yang memadai serta menggunakan batasan minimum dan maksimum.
- e. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi, dan pencabutan izin.

2. Pengertian Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan

tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁵ Pengertian ini terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Begitupun, dalam ketentuan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 menyebutkan bahwa "Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya".²⁶

Beberapa ahli hukum ketenagakerjaan mendefinisikan pemberi kerja sebagai entitas yang memainkan peran kunci dalam hubungan kerja. Berikut adalah beberapa definisi utama dari para ahli tersebut:

- a. Abdul Rachmad Budiono, pemberi kerja sebagai "entitas hukum atau fisik yang merekrut dan mengelola tenaga kerja dengan memberikan upah, honorarium, atau imbalan lainnya, termasuk instansi pemerintah yang mempekerjakan pegawai negeri." Penulis ini menyoroti dimensi tanggung jawab sosial pemberi kerja, seperti pencegahan diskriminasi, yang selaras dengan Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan.²⁷

²⁵ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

²⁶ Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004, Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

²⁷ Budiono, A. R. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. hlm. 32-35.

- b. R. Soekanto, pemberi kerja digambarkan sebagai "pihak yang memegang otoritas dalam hubungan kerja, yaitu orang atau badan yang mempekerjakan buruh/tenaga kerja dengan imbalan upah, dan wajib mematuhi prinsip kesetaraan serta perlindungan."²⁸
- c. A. Pramudya, pemberi kerja adalah "pengusaha atau entitas yang merekrut tenaga kerja untuk kegiatan usaha, dengan kewajiban membayar upah dan menjamin kondisi kerja yang aman, tanpa diskriminasi."²⁹
- d. S. Widjaja, pemberi kerja sebagai "badan hukum atau individu yang bertanggung jawab atas perekrutan, pengelolaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja, dengan dasar pembayaran imbalan kerja." ³⁰

Pemberi kerja bertanggung jawab untuk memenuhi seluruh hak-hak pekerja secara komprehensif, meliputi pembayaran upah yang tepat waktu, penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta pemberian fasilitas pendukung seperti cuti dan program pelatihan. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja diwajibkan membayar upah minimal sesuai ketentuan daerah setempat serta memberikan

²⁸ Soekanto, R. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Digital. *Jurnal Hukum dan Pembangunan, Universitas Indonesia*. 49(2), hlm. 250.

²⁹ Pramudya, A. (2021). Dampak Pandemi terhadap Hubungan Kerja: Peran Pemberi Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(1), hlm. 18.

³⁰ Widjaja, S. (2017). Sengketa Hubungan Industrial: Tanggung Jawab Pemberi Kerja. *Jurnal Mimbar Hukum, Universitas Gadjah Mada*, 29(3), hlm. 415.

pesangon dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Kewajiban-kewajiban ini pada dasarnya dimaksudkan untuk mencegah praktik eksploitasi dan menjamin kesejahteraan pekerja secara berkelanjutan.

Pemberi kerja juga memiliki hak untuk mengelola usaha secara efisien, seperti merekrut pekerja berdasarkan kompetensi, memberlakukan disiplin, dan melakukan PHK dengan alasan sah (misalnya, efisiensi perusahaan). Pasal 151-156 UU Ketenagakerjaan mengatur prosedur PHK yang harus melalui bipartit atau mediasi untuk menghindari sengketa.³¹ Pemberi kerja bertanggung jawab mencegah diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, atau disabilitas, sebagaimana diamanatkan Pasal 5 dan 6 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, untuk pekerja perempuan dan penyandang disabilitas, pemberi kerja wajib memberikan fasilitas khusus seperti cuti haid atau aksesibilitas kerja.³²

C. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian diantaranya, Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

³¹ Soekanto, R. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Digital. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 49(2), hlm. 245-260,

³² Widjaja, S. (2017). Sengketa Hubungan Industrial: Tanggung Jawab Pemberi Kerja. *Mimbar Hukum*, 29(3), hlm. 412-428.

(KUH Perdata) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja/buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pemberi kerja, dengan upah selama waktu yang tertentu.³³ Dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya.³⁴

Berikut pengertian perjanjian kerja menurut pandangan beberapa ahli, yakni:

- a. Menurut M. Yahya Harahap perjanjian (*verbintennis*) mengandung pengertian “Suatu hubungan hukum kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasinya.”³⁵
- b. Menurut Imam Soepomo yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak pertama yaitu pekerja berjanji untuk bekerja untuk mendapatkan upah dari pihak

³³ BAB VIIA bagian 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Tentang Perjanjian Kerja.

³⁴ Rizqa Maulinda, Dahlan, M. Nur Rasyid. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3), hlm. 339.

³⁵ M. Yahya Harahap.(1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, hlm. 6.

kedua yaitu majikan, kemudian majikan berkomitmen untuk mempekerjakan dengan membayar imbalan berupa upah.³⁶

- c. Perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang karyawan dengan pengusaha, perjanjian ditandai oleh ciri-cirinya adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (pengusaha) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.³⁷
- d. Perjanjian kerja menurut A.Ridwan Halim dan kawan-kawan adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.³⁸

Perjanjian kerja adalah produk pengikat yang dibuat antara pekerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja sebagai pihak penyedia lapangan pekerjaan dan pekerja sebagai penerima pekerjaan yang akan menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaannya.

³⁶ Lalu Husni. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 54.

³⁷ Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 30.

³⁸ Djumadi. (2004). *Op.Cit.* hlm. 33.

Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat sayarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁹ Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.⁴⁰

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas⁴¹ :

- a. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :⁴²

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

³⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ BAB VIIA bagian 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Tentang Perjanjian Kerja.

⁴¹ FX. Djumiald. (2006). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm 11.

⁴² Undang-Undang No 13 Thn 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

2. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut dengan prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebakti menulis; suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.⁴³

a. Kewajiban Pekerja

Sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pekerja yaitu:⁴⁴

- 1) Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya,

⁴³ Soebekti. (1984). Hukum Perjanjian. Jakarta, PT linter Masa, hlm. 29-30.

⁴⁴ Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

- 2) Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- 3) Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 4) Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 5) Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdata, adalah sebagai berikut:⁴⁵

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan yang dipejanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.
- 2) Buruh/pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.
- 3) Buruh/pekerja wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan- aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas- batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.
- 4) Buruh/pekerja yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.
- 5) Pada umumnya buruh/pekerja wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama

⁴⁵ BAB VIIa bagian 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Tentang Perjanjian Kerja.

seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik.

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah kewajiban membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu.⁴⁶ Pengusaha juga memiliki kewajiban untuk memberikan cuti atau istirahat kepada para pekerja atau buruhnya. Cuti merupakan hak dari pekerja atau buruh yang penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.⁴⁷ Selain kedua kewajiban tersebut, Undang-Undang juga mengatur kewajiban pengusaha dalam beberapa hal, yaitu:

- 1) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya;
- 2) Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya;
- 3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurang nya 10 (Sepuluh orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk

⁴⁶ Lalu Husni. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 62.

⁴⁷ *Ibid.*

- 4) Pengusaha Wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh;
- 5) Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah di wajib kan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- 6) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

D. Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Keselamatan Pekerja

1. Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Perlindungan pekerja ialah untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan juga menjamin persamaan kesempatan perlakuan non-diskriminatif atas dasar apa pun yang ingin dicapai kesejahteraan jangka panjang pekerja dan keluarganya memperhatikan perkembangan dunia usaha. Sampel merupakan perwujudan peningkatan kehormatan dan harkat dan martabat masyarakat . Pekerja/pegawai adalah perlindungan terhadap hak pekerja yang baik sebagaimana disepakati dalam kontrak kerja atau sebagaimana ditentukan dalam Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁴⁸

⁴⁸ Muhammad Fitra Hardinata, Siti Badariah, Dini Oktafiana, Mellyana Candra. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS)*, Universitas Maritim Raja Ali Haji, 3(1), hlm. 185.

Perlindungan terhadap pekerja diatur secara ketat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 5. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang setara untuk mendapatkan pekerjaan dan mata pencaharian yang layak, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau pandangan politik, dengan mempertimbangkan minat dan kemampuan individu yang bersangkutan.⁴⁹ Hal ini juga mencakup perlakuan yang adil bagi penyandang disabilitas. Lebih lanjut, Pasal 6 mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan hak-hak dan kewajiban bagi pekerja atau buruh secara setara, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, maupun pandangan politik.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan perpanjangan dari UUD 1945 dan Ketetapan MPR telah mengatur berbagai ketentuan untuk melindungi hak-hak pekerja, yang meliputi:

- a. Perlindungan PHK ;
- b. Perlindungan Jamsostek ;
- c. Upah yang layak dan tabungan pensiun.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan adalah antara lain: Untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja,

⁴⁹ Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.

menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, kendati dalam penerapannya bisa sangat ditentukan oleh perkembangan ekonomi dan sosial-budaya dan masyarakat atau negara di mana suatu perusahaan beroperasi, diantaranya :⁵⁰

- a. Hak atas pekerjaan. Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dapat dilihat pada Pasal 27, ayat 2, UUD 45: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”
- b. Hak atas upah yang adil. Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul. Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah

⁵⁰ M. Bagus Basofi & Irma Fatmawati. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Professional, Universitas Pembangunan Panca Budi*, 10(1), hlm. 82.

yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

- d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan. Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, meliputi: ⁵¹

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Hak-hak pekerja yang diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah

⁵¹ Dani Amran Hakim. (2016). Urgensi Penerapan *Corporate Social Responsibility* Sebagai Upaya Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 10(4), hlm. 626.

meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja seperti; hak atas pekerjaan dan upah normal, hak atas upah lembur, hak atas hari libur, hak atas izin dispensasi, hak atas cuti tahunan, hak atas cuti melahirkan untuk pekerja wanita, hak untuk menjalankan ibadah keagamaan, hak atas tunjangan hari raya (THR) keagamaan, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak untuk berorganisasi dalam serikat buruh, hak atas pesangon.⁵²

Imam Soepomo seperti yang dikutip oleh Asri Wijayanti menguraikan bahwa perlindungan terhadap pekerja melibatkan lima aspek dalam hukum ketenagakerjaan. Aspek-aspek tersebut meliputi pengerahan atau penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, serta jaminan sosial bagi buruh. Dalam kerangka ini, tiap aspek memiliki peran yang signifikan dalam menjaga hak dan kesejahteraan pekerja⁵³

Secara teoritis perlindungan pekerja diklasifikasikan menjadi tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut: ⁵⁴

- a. Jenis Perlindungan Sosial Tenaga Kerja. Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Tujuan perlindungan sosial adalah

⁵² *Ibid.*

⁵³ Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 11.

⁵⁴ M. Bagus Basofi & Irma Fatmawati. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Professional*, 10(1), hlm. 79-80.

untuk memungkinkan tenaga kerja mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Kesehatan kerja memuat aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan tenaga kerja semaunya. Ini juga berfungsi untuk membuat pengusaha memandang tenaga kerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Jadi, jelasnya kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga tenaga kerja dari kejadian/keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal tenaga kerja melakukan pekerjaannya.

- b. Jenis Perlindungan Teknis Tenaga Kerja. Perlindungan teknis adalah jenis perlindungan tenaga kerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Berbeda dengan perlindungan kerja lain, keselamatan kerja ini tidak hanya memberikan

perlindungan kepada tenaga kerja. Tetapi juga kepada pengusaha dan pemerintah. Bagi tenaga kerja, adanya jaminan perlindungan keselamatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tentram. Sehingga tenaga kerja dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja. Bagi pengusaha, adanya pengaturan keselamatan kerja di dalam perusahaannya akan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan pengusaha harus memberikan jaminan sosial. Bagi pemerintah (dan masyarakat), dengan adanya dan ditaatinya peraturan keselamatan kerja, maka apa yang direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.

- c. Jenis Perlindungan Ekonomis Tenaga Kerja Perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga kerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial tenaga kerja.

2. Keselamatan Pekerja

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Pasal 9 dijelaskan bahwa, tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.⁵⁵ Menurut Darnoto pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya guna menciptakan perlindungan dan keamanan bagi tenaga kerja.⁵⁶

Konsep tentang keselamatan kerja telah dikemukakan oleh para ahli dengan definisi dan batasan yang jelas, yaitu:

- a. Menurut Gunara, keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu.⁵⁷
- b. Menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat pengangkat, alat kerja, bahan dan

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

⁵⁶ Sri Darnoto. (2021). *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, hlm. 12.

⁵⁷ Gunara, S. (2017). *Buku Pedoman Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Occupational Health and Safety Guidebook*, 1, hlm 1.

proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.⁵⁸

- c. Menurut Prakoso, keselamatan kerja menunjuk kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.⁵⁹
- d. Menurut John Ridley, keselamatan kerja adalah kondisi dalam suatu pekerjaan yang baik dan aman bagi pekerja, masyarakat ataupun bagi perusahaan dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.⁶⁰
- e. Marthis dan Jackson mendefinisikan Keselamatan Kerja yaitu perlindungan untuk kesejahteraan fisik seseorang yang mengalami cedera terhadap risiko yang terkait dengan pekerjaan.⁶¹

Keselamatan kerja merupakan menghindarnya dari kecelakaan pada waktu kerja dan di tempat kerja dengan tujuan:⁶²

- a. Melindungi para pekerja dari hak keselamatannya pada saat melakukan pekerjaan demi mensejahterahkan hidup para pekerja dan meningkatkan suatu produktivitas seluruh nasional.

⁵⁸ Hidayatullah, A., & Tjahjawi, S. S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), hlm. 104.

⁵⁹ Prakoso, et. al. (2021). Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan CV. Rumah Kampung Sawangan. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 3(1), hlm. 40.

⁶⁰ John Ridley. (2006). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Erlangga, hlm. 6.

⁶¹ Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2002). *Human Resource Management* (Terj. Jimmi Sadeli). Jakarta: Salemba Empat, hlm. 245.

⁶² Faizal Dicky Hermansyah. (2023). Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(4), hlm. 32.

- b. Memberikan jaminan keselamatan setiap pekerja yang berada di luar lingkungan pekerjaan.
- c. Penggunaan sumber produksi dengan aman dan berdaya guna.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu pendekatan yuridis empiris, yuridis empiris diartikan sebagai metode penelitian hukum yang bertujuan untuk mengkaji hukum secara nyata dan meneliti bagaimana penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat. Dengan pendekatan ini, penulis dalam penyusunan skripsi ini lebih memfokuskan pada pengumpulan dan analisis fakta-fakta di lapangan yang berkaitan dengan tinjauan hukum mengenai perlindungan hukum pekerja *shift* malam pada *minimarket* di Kabupaten Bone.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kaitan yang erat dengan topik penelitian, karena Kabupaten Bone merupakan salah satu daerah dengan pertumbuhan sektor ritel yang pesat, termasuk *minimarket* 24 jam seperti Indomaret, Alfamart, dan sejenisnya. Lokasi spesifik meliputi beberapa kecamatan di Kabupaten Bone, seperti Kecamatan Tanete Riattang sebagai pusat kabupaten, Kecamatan Ulaweng, dan kecamatan di sekitarnya yang terdapat *minimarket* yang beroperasi selama 24 jam. Penelitian dilakukan di tempat-tempat

tersebut untuk mempermudah akses ke responden, yaitu pekerja shift malam, serta pihak terkait seperti pengawas *minimarket*, pemerintah daerah, dalam hal ini pejabat Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bone, dan kepolisian.

C. Populasi dan Sampel

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *shift* malam yang bekerja di *minimarket* 24 jam. Populasi ini tersebar di berbagai *minimarket* yang beroperasi di beberapa kecamatan di Kabupaten Bone. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel secara sengaja. Susunan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 1 (satu) pekerja *shift* malam di 3 (tiga) *minimarket* berbeda yaitu Alfamart, Alfamidi, Indomaret sebagai responden utama, serta dilengkapi dengan informan kunci yang meliputi 3 (tiga) kepala toko di masing-masing minimarket, dan 2 (dua) aparat kepolisian di Polsek Tanete Riattang dan Polsek Ulaweng. Pemilihan informan tersebut dimaksudkan untuk memperoleh perspektif yang komprehensif mengenai kondisi kerja, pengawasan ketenagakerjaan, keselamatan pekerja, serta aspek hukum yang terkait dengan pelaksanaan kerja malam.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara dan observasi dengan pihak terkait sehubungan dengan penulisan penelitian, dalam hal ini pekerja *shift* malam serta pihak terkait.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku literatur, jurnal, perundang-undangan, artikel hukum, karangan ilmiah, dokumen/arsip tertulis, data-data, dan bacaan-bacaan lainnya yang berkaitan dengan objek kajian dalam penulisan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Setelah seluruh data, baik kualitatif maupun kuantitatif, berhasil dikumpulkan secara menyeluruh, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap data tersebut. Analisis ini dilakukan melalui metode wawancara dan studi dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan terfokus mengenai hasil penelitian. Dengan pendekatan ini, penulis dapat mengaitkan temuan secara langsung dengan permasalahan yang menjadi fokus utama dalam penelitian.

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, dengan pendekatan prestanse, yaitu menyusun data

yang telah dikumpulkan berdasarkan fakta dan sesuai dengan urutan pembahasan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah data tersusun, dilakukan interpretasi yang cukup untuk memahami realitas yang ada, sehingga dapat diambil kesimpulan yang relevan.

Secara sistematis, proses analisis data meliputi beberapa tahap berikut:

1. Mengumpulkan data melalui wawancara dan studi dokumentasi.
2. Mengorganisasikan data tersebut sesuai dengan urutan pembahasan yang telah direncanakan.
3. Melakukan interpretasi yang memadai terhadap data yang telah tersusun guna menjawab rumusan masalah dan menghasilkan kesimpulan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Pekerja *Shift* Malam yang Diatur Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum yang berupa sebuah perangkat hukum baik bersifat preventif (pencegahan) maupun bersifat represif (penanganan), yang berlaku dalam pekerjaan, pelayanan kesehatan dan hak-hak lainnya.⁶³ Pemberian perlindungan hukum melibatkan rangkaian tindakan untuk merealisasikan hak-hak manusia, di mana perlindungan itu berfungsi sebagai manifestasi kolaboratif antara pemerintah dan masyarakat dalam memberikan kepada manusia.

Chairul Arrasyid menyimpulkan bahwa hukum terdiri dari beberapa unsur, yaitu:⁶⁴

1. Peraturan atau kaedah-kaedah tingkah laku manusia dalam pergaulan antar manusia (masyarakat).
2. Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib.
3. Peraturan merupakan jalinan-jalinan nilai, merupakan abstrak tentang adil dan tidak adil serta dianggap baik dan buruk.
4. Peraturan yang bersifat memaksa.
5. Peraturan yang mempunyai sanksi yang tegas dan nyata.

⁶³ Barzah Latupono. (2011). Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Jurnal Sasi*, 17(3), hlm. 68.

⁶⁴ Chairul Arrasyid. (2006). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, Hlm. 16.

Dalam konteks pekerja, perlindungan hukum ini menjadi fondasi utama untuk memastikan hak-hak pekerja tidak terabaikan, terutama mengingat risiko kesehatan dan keamanan yang tinggi akibat jadwal kerja malam hari. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan elemen krusial dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, yang diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Pasal 28I Ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah, yang dalam konteks ini memperkuat kewajiban negara untuk memastikan hak-hak pekerja seperti keselamatan kerja, upah adil, dan jaminan sosial terlindungi secara efektif melalui pengawasan

implementasi regulasi, pencegahan pelanggaran oleh pengusaha, serta sanksi represif jika diperlukan, sehingga risiko kesehatan shift malam hari seperti gangguan tidur dan kelelahan ekstrem tidak hanya menjadi tanggung jawab individu atau perusahaan, tetapi juga negara untuk memajukan kebijakan yang memenuhi hak asasi manusia pekerja sebagai bagian dari masyarakat yang lebih luas, memperkuat fondasi kolaboratif antara pemerintah dan masyarakat agar perlindungan hukum tidak hanya preventif melalui undang-undang, tetapi juga represif melalui penegakan nyata di sektor ketenagakerjaan yang rentan eksploitasi.

Untuk perlindungan hukum khusus bagi tenaga kerja perempuan yang bekerja di malam hari menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, diatur dalam Pasal 76, yang melarang mempekerjakan pekerja perempuan di bawah 18 tahun dan hamil pada jam malam, serta mewajibkan pengusaha menjaga kesusilaan, keamanan, dan menyediakan angkutan jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Namun, hasil empiris dari analisis data wawancara menunjukkan bahwa perusahaan *minimarket* di Kabupaten Bone memilih untuk tidak mempekerjakan pekerja perempuan pada *shift* malam secara keseluruhan. Strategi ini diambil oleh pengusaha untuk menghindari risiko pelanggaran hukum dan tanggung jawab tambahan seperti penyediaan angkutan jemput.

Meskipun pendekatan ini mencerminkan kepatuhan preventif terhadap UU, ia juga menimbulkan kesenjangan sosial, di mana pekerja laki-laki mendominasi *shift* malam, sehingga perlindungan represif seperti sanksi administratif jarang diperlukan namun tidak sepenuhnya mengatasi implikasi kesetaraan.

Berdasarkan hasil wawancara data wawancara dengan Kepala Toko Alfamart Palakka yang tidak ingin disebutkan namanya, pada tanggal 18 November 2025, pukul 22:22, ia menyatakan bahwa pekerja secara khusus tidak menerima upah lembur jika jam kerja mereka tidak melebihi jam kerja normal, yaitu 8 jam kerja per hari. Untuk shift malam, waktu kerja dimulai pada pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00. Jika jam kerja normal tidak terlampaui, perusahaan tidak wajib memberikan upah lembur.⁶⁵ Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 78 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:⁶⁶ "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur". Pasal 77 Ayat (2) menetapkan waktu kerja normal maksimal 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Untuk pekerja *shift* malam, pengusaha harus memastikan jadwal kerja tidak melebihi

⁶⁵ ****. Kepala toko Alfamart Palakka, *Wawancara*. Bone, 18 November 2025, pukul 22:22 WITA. "Menyatakan bahwa pekerja secara khusus tidak menerima upah lembur jika jam kerja mereka tidak melebihi jam kerja normal, yaitu 8 jam kerja per hari. Untuk shift malam, waktu kerja dimulai pada pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00. Jika jam kerja normal tidak terlampaui, perusahaan tidak wajib memberikan upah lembur."

⁶⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

batas ini untuk mencegah kelelahan ekstrem. Pasal 79 menekankan kewajiban pengusaha memberikan istirahat minimal 30 menit untuk kerja lebih dari 6 jam, serta 1 hari libur seminggu. Analisis wawancara menunjukkan bahwa banyak pekerja *shift* malam sering bekerja tanpa istirahat memadai, yang meningkatkan risiko kesehatan seperti gangguan tidur.

Tabel 1
Pembagian *Shift* Kerja

Shift 8 Jam Kerja	Waktu	Label
<i>Shift 1</i>	07:00-15:00	Pagi
<i>Shift 2</i>	15:00-23:00	Siang
<i>Shift 3</i>	23:00-07:00	Malam

Tabel di atas mengilustrasikan contoh *shift* kerja 8 jam per hari, termasuk *shift* malam yang disebutkan dalam wawancara, untuk menunjukkan variasi jadwal yang dapat diterapkan sesuai Pasal 77 Ayat (2), dengan fokus pada pencegahan kelelahan ekstrem dan risiko kesehatan. *Shift* malam (23.00-07.00) sering kali terkait dengan gangguan tidur, sehingga pengusaha perlu memastikan kepatuhan terhadap istirahat dan libur untuk melindungi pekerja

Pekerja bekerja selama 8 jam per hari tetapi hanya mendapat libur 1 hari dalam 1 minggu. Hal ini melanggar Pasal 77 Ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu." Jika pekerja bekerja 8 jam per hari, maka mereka berhak atas 5 hari kerja dalam seminggu (total 40 jam), dengan 2 hari libur.

Namun, Pasal 77 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menunjukkan kontinuitas regulasi, di mana pasal ini mempertahankan struktur waktu kerja yang serupa dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 77 ayat (1) mewajibkan setiap pengusaha melaksanakan ketentuan waktu kerja, dengan ayat (2) menetapkan opsi yang sama: 7 jam per hari untuk 6 hari kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja, total 40 jam per minggu. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas melalui ayat (3), yang menyatakan bahwa ketentuan ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Selain itu, ayat (4) menekankan bahwa pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, memungkinkan penyesuaian untuk sektor seperti ritel atau pekerjaan *shift* malam, asalkan ada persetujuan tertulis dan kompensasi adil.⁶⁷

Implikasi gabungan kedua pasal ini adalah bahwa UU Nomor 13 Tahun 2003 berfungsi sebagai fondasi pencegahan eksploitasi, sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja memberikan pengecualian

⁶⁷ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

untuk efisiensi ekonomi tanpa menghilangkan perlindungan pekerja. Praktik bekerja 8 jam per hari dengan hanya 1 hari libur tetap melanggar batas dasar 40 jam per minggu, kecuali jika ada pengecualian formal untuk sektor tertentu. Tanpa itu, pelanggaran dapat dikenai sanksi berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, seperti denda atau pidana, dan Undang-Undang Cipta Kerja menekankan pengaturan melalui kesepakatan untuk menghindari konflik. Untuk kepatuhan, pengusaha *minimarket* harus memastikan jadwal kerja sesuai opsi standar atau menggunakan fleksibilitas dengan kompensasi adil.

Pasal 79 Ayat (2) poin b menegaskan bahwa istirahat mingguan adalah 1 hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu, sehingga praktik yang hanya memberikan 1 hari libur untuk jadwal 8 jam per hari jelas bertentangan dengan ketentuan ini.

Tabel 2
Waktu Kerja Berdasarkan Pasal 77 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Opsi Waktu Kerja (Pasal 77 Ayat 2)	Jam/Hari	Hari Kerja	Hari Libur	Total Jam/Minggu
1	7 Jam	6 Hari	1 Hari	40 Jam
2	8 Jam	5 Hari	2 Hari	40 Jam

Praktik di lapangan menunjukkan bahwa pekerja *shift* malam bekerja selama 6 hari dalam seminggu (1 hari libur), yang mengakibatkan total jam kerja melebihi 40 jam per minggu tanpa

kompensasi lembur yang tepat. Dengan demikian, untuk jadwal 8 jam per hari (5 hari kerja), pekerja berhak atas 2 hari libur, bukan hanya 1 hari.

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan dengan Kepala Toko Alfamart Palakka yang tidak ingin disebutkan namanya, pada tanggal 18 November 2025, pukul 22:22, ia menyatakan bahwa jika pekerja bekerja di hari libur nasional, mereka tidak menerima upah lembur, tetapi jatah libur dipindahkan ke hari-hari berikutnya.⁶⁸ Strategi ini bertujuan menjaga operasional toko tanpa biaya tambahan, terutama di sektor ritel dengan lonjakan permintaan pada hari libur seperti Hari Raya Idul Fitri, Natal, atau Tahun Baru. Namun, praktik ini menimbulkan pertanyaan kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemindahan libur tanpa upah lembur berpotensi melanggar ketentuan yang mewajibkan pembayaran upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, guna mencegah eksploitasi dan memastikan kompensasi adil.

Sebaliknya, berdasarkan wawancara dengan salah satu pekerja Indomaret yang tidak ingin disebutkan namanya, pada tanggal 19 November 2025, pukul 01:29, responden menyatakan bahwa jika jadwal kerja bertepatan dengan hari libur nasional, mereka menerima

⁶⁸ ***** . Kepala toko Alfamart Palakka, *Wawancara*. Bone, 18 November 2025, pukul 22:22 WITA. "Menyatakan bahwa jika pekerja bekerja di hari libur nasional, mereka tidak menerima upah lembur, tetapi jatah libur dipindahkan ke hari-hari berikutnya."

upah lembur yang diakumulasikan ke gaji bulanan.⁶⁹ Pendekatan ini menunjukkan komitmen Indomaret untuk mematuhi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 85 Ayat (3), yang menyatakan, Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. Dengan akumulasi ini, perusahaan memastikan kompensasi adil, transparansi penggajian, dan perencanaan keuangan pekerja yang lebih baik, terutama bagi mereka yang bergantung pada gaji tetap.

Analisis perbandingan ini menyoroti variasi di sektor ritel Indomaret lebih proaktif dalam mencegah eksploitasi melalui kepatuhan penuh, sedangkan Alfamart memilih pendekatan ekonomis yang berisiko melanggar hukum. Dalam konteks pekerja *shift* malam, praktik Indomaret meningkatkan motivasi dan mengurangi risiko kelelahan kronis, sementara Alfamart memperburuk kesenjangan sosial dan kesehatan.

Pelanggaran ini dapat menyebabkan kelelahan kronis, penurunan produktivitas, dan risiko kesehatan seperti stres atau penyakit jantung, terutama pada *shift* malam yang sudah rentan gangguan tidur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja Alfamart Palakka yang tidak ingin disebutkan namanya, pada tanggal

⁶⁹ *****. Pekerja Indomaret Ulaweng, *Wawancara*. Bone, 19 November 2025, pukul 01:29 WITA. "Menyatakan bahwa jika jadwal kerja bertepatan dengan hari libur nasional, mereka menerima upah lembur yang diakumulasikan ke gaji bulanan."

18 November 2025, pukul 22:45 WITA, mengungkapkan bahwa risiko kesehatan seperti gangguan tidur, kelelahan kronis, dan peningkatan stres sering kali tidak ditangani secara memadai oleh perusahaan⁷⁰. Hal ini bertentangan dengan Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha untuk menyelenggarakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Pekerja mengungkap bahwa perusahaan hanya memberikan pelatihan K3 secara formal tanpa pemantauan berkala terhadap kondisi kesehatan pekerja *shift* malam, seperti pemeriksaan kesehatan rutin atau penyediaan fasilitas istirahat yang kondusif. Akibatnya, banyak pekerja mengalami penurunan produktivitas dan absensi yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan sosial dan ekonomi mereka. Temuan ini menunjukkan perlunya penguatan implementasi Pasal 86 melalui pengawasan ketat dari Dinas Tenaga Kerja, agar perlindungan hukum tidak hanya bersifat preventif tetapi juga efektif dalam mengatasi risiko spesifik *shift* malam, seperti gangguan sirkadian yang dapat memicu masalah kesehatan jangka panjang.

Selanjutnya beliau juga menyampaikan bahwa pekerja *shift* malam tidak menerima upah khusus, meskipun mereka menghadapi kondisi kerja yang lebih berat seperti risiko keamanan dan gangguan

⁷⁰ ***** . Pekerja Alfamart Palakka, *Wawancara*. Bone, 18 November 2025, pukul 22:45 WITA. "Mengungkapkan bahwa risiko kesehatan seperti gangguan tidur, kelelahan kronis, dan peningkatan stres sering kali tidak ditangani secara memadai oleh Perusahaan."

pola tidur. Tentunya hal ini bertentangan dengan Pasal 92 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi, serta melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pasal ini secara implisit mendukung pemberian tunjangan tambahan untuk *shift* malam melalui struktur upah yang adil, namun dalam praktiknya, perusahaan *minimarket* hanya memberikan upah pokok tanpa komponen tambahan untuk mengimbangi risiko kesehatan dan keamanan, serta jarang melakukan peninjauan berkala yang mempertimbangkan produktivitas pekerja *shift* malam.

Salah satu kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk mencapai penghidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap pekerja adalah ketetapan upah minimum. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan tingkat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁷¹

Lebih lanjut, upah pokok yang diterima oleh pekerja tersebut sebenarnya telah disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bone, yang sebelumnya ditetapkan sebesar Rp3.657.527 per

⁷¹ Lamijan, Jamal Wiwoho. (2021). *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*. Banyumas: Pena Persada, hlm. 22.

bulan, dan kini telah mengalami kenaikan menjadi Rp3.921.088 per bulan untuk menyesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, kenaikan ini belum sepenuhnya mencerminkan kompensasi yang adil bagi pekerja *shift* malam, karena tidak diimbangi dengan tunjangan khusus yang mempertimbangkan beban kerja ekstra seperti risiko keamanan, gangguan kesehatan, dan produktivitas yang berkurang akibat pola tidur yang terganggu. Hal ini menunjukkan perlunya revisi struktur upah yang lebih komprehensif, termasuk penambahan komponen tunjangan *shift* malam, agar perusahaan dapat mematuhi prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Temuan ini menunjukkan kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan, di mana pekerja merasa kurang dihargai, yang dapat memicu ketidakpuasan kerja dan *turnover* tinggi. Oleh karena itu, diperlukan advokasi dari serikat pekerja atau pengawasan oleh instansi terkait untuk memastikan penerapan Pasal 92 secara konsisten, sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja *shift* malam tidak hanya terbatas pada aspek waktu kerja tetapi juga mencakup kompensasi yang adil untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Dalam konteks ini, Pasal 88 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh

berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang memperkuat argumen bahwa upah pokok tanpa tunjangan khusus untuk *shift* malam tidak memadai, karena risiko tambahan seperti gangguan tidur dan keamanan malam hari dapat mengancam kesejahteraan hidup pekerja secara keseluruhan, sehingga pengusaha harus mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam struktur upah untuk memenuhi standar kemanusiaan, mencegah eksploitasi, dan memastikan bahwa penghasilan tidak hanya mencukupi kebutuhan dasar tetapi juga mendukung kualitas hidup yang layak dalam hal ini ialah upah yang layak, yang sejalan dengan semangat perlindungan hak asasi manusia dalam Pasal 28I Ayat (4) UUD 1945, di mana negara bertanggung jawab untuk memajukan kebijakan yang memenuhi hak-hak pekerja sebagai bagian integral dari masyarakat.

Upah yang layak adalah upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah minimum harus ditetapkan dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup layak. Penelitian oleh Lembaga Penelitian Ekonomi dan Masyarakat (LPEM, 2022) menunjukkan bahwa upah yang tidak layak dapat mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang pada gilirannya berpotensi menurunkan produktivitas.⁷²

⁷² Muhamad Irayadi. (2024). Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia. *Journal Humaniora: Jurnal Hukum dan Ilmu Sosial*, 2(4), hlm. 3.

Objek perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hasil empiris dari analisis data wawancara mengungkap bahwa perusahaan telah menanggung biaya BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja secara konsisten, yang tercatat dan diakumulasikan dalam slip gaji pekerja. Hal ini sejalan dengan Pasal 99 Ayat (1) dan (2) UU tersebut, yang menyatakan:

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepatuhan ini menunjukkan implementasi praktis dari hak jaminan sosial, meskipun tantangan seperti lokasi terpencil di Kabupaten Bone masih memerlukan penguatan untuk memastikan perlindungan yang holistik.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara di *minimarket* yang berbeda yaitu Indomaret, dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 18 November, pukul 01:29, dengan salah satu pekerja Indomaret yang tidak ingin disebutkan namanya, beliau menyampaikan harapan mereka agar perlindungan hukum tidak hanya bersifat preventif melalui regulasi yang ada, tetapi juga diimplementasikan secara represif dengan pengawasan ketat dari instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja. Mereka berharap adanya

penegakan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran waktu kerja, seperti pemberian istirahat mingguan yang sesuai dengan Pasal 79, untuk mencegah kelelahan kronis dan risiko kesehatan jangka panjang.⁷³

Selain itu, pekerja mengharapkan pemberian tunjangan khusus untuk *shift* malam sesuai dengan semangat Pasal 92, yang mencakup kompensasi atas risiko keamanan dan gangguan tidur, serta peninjauan upah berkala yang mempertimbangkan produktivitas mereka.

Harapan ini juga mencakup penguatan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui pemantauan rutin dan fasilitas istirahat yang kondusif, sebagaimana diwajibkan Pasal 86, agar risiko seperti gangguan sirkadian dapat diminimalkan. Pada akhirnya, pekerja berharap perlindungan hukum dapat menciptakan keseimbangan yang lebih adil antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Analisis ini mengungkap bahwa regulasi perlindungan hukum bagi pekerja *shift* malam dapat diketahui melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai fondasi utama, yang mencakup objek perlindungan seperti hak-hak dalam

⁷³ *****. Pekerja Indomaret Ulaweng, *Wawancara*. Bone, 19 November 2025, pukul 01:29 WITA. “Menyampaikan harapan mereka agar perlindungan hukum tidak hanya bersifat preventif melalui regulasi yang ada, tetapi juga diimplementasikan secara represif dengan pengawasan ketat dari instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja. Mereka berharap adanya penegakan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran waktu kerja, seperti pemberian istirahat mingguan yang sesuai dengan Pasal 79, untuk mencegah kelelahan kronis dan risiko kesehatan jangka panjang.”

hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, serta jaminan sosial. Pengetahuan ini diperoleh melalui kajian pasal-pasal spesifik, seperti Pasal 76 (larangan mempekerjakan perempuan di malam hari), Pasal 77-79 (waktu kerja dan istirahat), Pasal 86 (program K3), Pasal 92 (struktur upah), dan Pasal 99 (jaminan sosial), yang dirancang untuk memberikan jaminan preventif dan represif terhadap risiko kesehatan, keamanan, dan kesejahteraan pekerja *shift* malam.

B. Jaminan Keamanan Pekerja *Shift* Malam Pada *Minimarket* di Kabupaten Bone

Kabupaten Bone merupakan salah satu daerah berkembang di Sulawesi Selatan dengan jumlah *minimarket* (Alfamart, Alfamidi dan Indomaret) yang terus meningkat. Beberapa gerai beroperasi 24 jam dan menerapkan sistem kerja *shift* malam bagi karyawan, umumnya pada pukul 23.00 sampai 07:00.

Menurut keterangan pekerja dari tiga *minimarket* (Indomaret, Alfamart, Alfamidi) tidak ada fasilitas keamanan (satpam) yang berjaga di *minimarket*. Pekerja-pekerja tersebut, yang sebagian besar adalah karyawan laki-laki, mengaku merasa cukup aman dengan adanya kamera pengawas yang terhubung langsung ke pusat kontrol perusahaan, serta prosedur standar seperti tidak membuka toko sendirian di malam hari atau selalu mengunci pintu belakang. Namun, mereka juga mengakui bahwa tanpa satpam, mereka lebih bergantung

pada respons cepat dari polsek ketika menghadapi situasi darurat, seperti saat terjadi pencurian yang tidak dapat diatasi sendiri.

Dari hasil wawancara dengan bapak Henri selaku Kepala Unit Reskrim Polsek Tanete Riattang, pada tanggal 15 Desember 2025, pukul 10:34 WITA, diketahui bahwa sistem keamanan yang diterapkan di *minimarket* relatif seragam. Secara umum, setiap toko memiliki fasilitas kamera pengawas CCTV (*Closed Circuit Television*) yang aktif selama 24 jam non-stop, lampu penerangan di area parkir, serta brankas penyimpanan uang. Namun tidak memiliki petugas keamanan (satpam) pada malam hari.

Selain itu, tidak terdapat kerjasama antara Polsek Tanete Riattang dengan pihak *minimarket* dalam memantau keamanan di wilayah tersebut. Meskipun demikian, polisi tetap melaksanakan kewajibannya untuk menjaga masyarakat, termasuk pekerja *minimarket*, dengan melakukan kunjungan rutin ke setiap *minimarket* yang tersebar di wilayah kerja Polsek Tanete Riattang, baik secara terjadwal maupun mendadak, untuk memeriksa kondisi fasilitas keamanan, memberikan saran perbaikan, dan memastikan bahwa sistem seperti CCTV dan brankas berfungsi optimal. Kunjungan ini bertujuan pencegahan dan membangun kepercayaan antara aparat kepolisian dan masyarakat, sehingga *minimarket* dapat beroperasi dengan lebih aman dan lancar.

Di sisi lain, pada jam malam, anggota Patmor Samapta Polres Bone secara aktif melaksanakan patroli malam untuk menjaga ketertiban dan keamanan publik. Patroli ini dilakukan dengan menggunakan kendaraan bermotor dan berjalan kaki, fokus pada pemantauan aktivitas di jalan-jalan utama, pusat perbelanjaan, dan area strategis lainnya, termasuk memantau keamanan *minimarket*. Namun, pelaksanaan patroli tersebut tidak dilakukan setiap hari, melainkan hanya pada hari-hari tertentu sesuai dengan jadwal operasional dan prioritas pengamanan yang telah ditetapkan oleh kepolisian. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah personel dan sarana pendukung, sehingga intensitas patroli harus disesuaikan dengan tingkat kerawanan wilayah dan situasi keamanan yang berkembang.

Selain itu, kegiatan patroli ini tidak mencakup seluruh wilayah Kabupaten Bone yang memiliki cakupan geografis yang luas, melainkan terbatas pada area pusat kota, seperti Kecamatan Tanete Riattang, Kecamatan Tanete Riattang Barat, Kecamatan Tanete Riattang Timur, serta kecamatan-kecamatan terdekat lainnya yang memiliki tingkat aktivitas malam hari lebih tinggi dan potensi gangguan keamanan yang relatif besar. Dengan demikian, patroli Patmor Samapta lebih difokuskan pada wilayah-wilayah prioritas agar respons terhadap potensi gangguan keamanan, termasuk tindak kriminalitas,

dapat dilakukan secara cepat dan efektif, sekaligus mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.⁷⁴

Melalui wawancara dengan bapak Amiruddin selaku Kepala Unit Reskrim Polsek Ulaweng, pada tanggal 15 Desember 2025, pukul 11:52 WITA, beliau menyampaikan bahwa hal serupa dilakukan di polsek ulaweng, kami secara rutin memberikan himbauan dan mengedukasi pekerja untuk mengantisipasi terjadinya tindak pidana yang mengancam keselamatan pekerja. Himbauan ini dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti sosialisasi bulanan di lokasi *minimarket*, di mana anggota polsek berbagi tips praktis mengenai pengenalan tanda-tanda aktivitas mencurigakan, prosedur evakuasi darurat, dan pentingnya melaporkan insiden secara langsung ke pihak berwenang. Edukasi tersebut juga mencakup pelatihan singkat tentang penggunaan alat keamanan internal, seperti CCTV dan brankas, serta simulasi skenario kejahatan untuk meningkatkan kesiapsiagaan pekerja. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan pencegahan, tetapi juga membangun kesadaran kolektif di antara pekerja *minimarket*, sehingga mereka merasa lebih aman dan terlindungi tanpa bergantung pada kerjasama formal. Menurut Kanit Reskrim Polsek Ulaweng, kegiatan ini telah terbukti efektif dalam

⁷⁴ Henri, Kanit Reskrim Polsek Tanete Riattang, *Wawancara*. Bone, 12 Desember 2025, pukul 10:34 WITA. "Sistem keamanan minimarket seragam dengan CCTV 24 jam, lampu parkir, dan brankas, tanpa satpam malam; polisi Polsek Tanete Riattang lakukan kunjungan rutin untuk periksa fasilitas dan beri saran pencegahan. Patmor Samapta Polres Bone patroli malam aktif via kendaraan/kaki di area strategis termasuk minimarket, namun tidak harian dan terbatas pada wilayah prioritas pusat kota.

mengurangi insiden kecil, seperti pencurian kecil, dan mendorong pekerja untuk lebih proaktif dalam menjaga lingkungan kerja mereka. Kondisi ini mencerminkan komitmen polsek untuk menjalankan tugas pokoknya secara fleksibel, meskipun dengan sumber daya terbatas, sambil menunggu respons cepat jika situasi darurat terjadi.

Pengawasan formal maupun informal tetap dilakukan oleh aparat kepolisian setempat untuk memastikan keamanan wilayah. Pengawasan formal meliputi patroli rutin oleh anggota polsek yang melintas di area *minimarket*, sementara pengawasan informal terjadi melalui interaksi sehari-hari dengan masyarakat, seperti menerima laporan langsung dari pekerja *minimarket* atau warga sekitar mengenai aktivitas mencurigakan.

Sejauh ini, belum ada kasus seperti perampokan atau kasus yang mengancam keselamatan pekerja minimarket, yang ada hanya pencurian barang *minimarket* yang kemudian dilaporkan ke polsek untuk ditindaki. Pencurian-pencurian tersebut umumnya bersifat kecil-kecilan, melibatkan barang-barang seperti susu formula, minuman ringan, atau produk kecantikan yang mudah dijangkau, sering kali dilakukan oleh pelaku tunggal atau kelompok kecil yang memanfaatkan momen sepi di *minimarket*. Setelah menerima laporan dari pekerja atau man *minimarket*, personil polsek segera merespons dengan melakukan investigasi awal, termasuk memeriksa rekaman

CCTV, mengumpulkan keterangan saksi, dan melacak jejak pelaku melalui patroli intensif di sekitar lokasi kejadian.⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja Alfamidi Tanete Riattang yang tidak ingin disebutkan namanya, pada tanggal 18 November 2025, pukul 00:15 WITA menjelaskan, “Kalau polisi lewat biasanya berhenti sebentar, lihat kondisi. Tapi kalau ada kejadian mendesak, kami langsung telepon nomor Polsek.”⁷⁶

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala Toko Indomaret Ulaweng yang tidak ingin disebutkan namanya, pada tanggal 19 November 2025, pukul 01: 40, mengatakan, “Setiap pergantian *shift*, uang disimpan di brankas. Kami tidak boleh pegang uang banyak di laci kasir.” Uang hasil penjualan malam hari tidak disimpan di kasir, tetapi dipindahkan ke brankas toko. Setoran uang dilakukan pada pagi hari oleh kepala toko. Prosedur ini dilakukan untuk meminimalkan risiko perampokan.⁷⁷

Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekankan kewajiban pengusaha untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja, termasuk dalam kondisi kerja *shift* malam seperti yang diterapkan di

⁷⁵ Amiruddin, Kanit Reskrim Polsek Tanete Riattang, *Wawancara*. Bone, 12 Desember 2025, pukul 11:52 WITA. “Polsek Ulaweng rutin edukasi pekerja minimarket via sosialisasi bulanan dengan tips antisipasi pidana, evakuasi darurat, pelatihan CCTV/brankas, dan simulasi kejahatan, efektif kurangi pencurian kecil; pengawasan.

⁷⁶ ****. Pekerja Alfamidi Tanete Riattang, *Wawancara*. Bone, 18 November 2025, pukul 00:15 WITA. “Menjelaskan, “Kalau polisi lewat biasanya berhenti sebentar, lihat kondisi. Tapi kalau ada kejadian mendesak, kami langsung telepon nomor Polsek.”

⁷⁷ ****. Kepala Toko Indomaret, *Wawancara*. Bone, 19 November 2025, pukul 01:40 WITA. “Mengatakan, Setiap pergantian *shift*, uang disimpan di brankas. Kami tidak boleh pegang uang banyak di laci kasir.”

minimarket 24 jam. Pasal 86 ayat (1) UU tersebut menyatakan bahwa pengusaha wajib memelihara keselamatan dan kesehatan kerja dengan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, serta memberikan perlindungan bagi pekerja.

Standar keamanan umum untuk *minimarket* seperti Alfamart, Indomaret, dan Alfamidi di Indonesia, termasuk di Kabupaten Bone, dirancang untuk melindungi pekerja, pelanggan, dan aset dari risiko seperti pencurian atau perampokan, terutama selama *shift* malam. Standar ini didasarkan pada praktik industri ritel dan regulasi seperti UU Ketenagakerjaan, dengan fokus pada pencegahan dan respons cepat. Berikut adalah elemen-elemen utama:

1. Sistem CCTV dan Pemantauan Elektronik:

Semua toko dilengkapi dengan kamera CCTV di area utama seperti kasir, pintu masuk/keluar, dan area penyimpanan, yang terhubung ke pusat pemantauan untuk deteksi real-time terhadap aktivitas mencurigakan. Ini memungkinkan pemantauan jarak jauh dan rekaman sebagai bukti jika terjadi insiden.

2. Pelatihan Karyawan:

Karyawan menerima pelatihan rutin tentang prosedur keamanan, penanganan situasi darurat, dan pencegahan pencurian, termasuk untuk *shift* malam. Pelatihan ini mencakup simulasi skenario seperti perampokan atau kebakaran, untuk memastikan respons yang tepat dan mengurangi risiko cedera.

3. Pengamanan Fisik:

Pintu dan jendela yang aman, pencahayaan yang cukup, dan area parkir yang terpantau, dengan fokus pada risiko keamanan malam hari seperti perampokan. Fasilitas ini dirancang untuk mencegah akses tidak sah dan memberikan rasa aman bagi pekerja *shift* malam.

4. Protokol Darurat:

Rencana evakuasi, kontak darurat, dan prosedur untuk menghadapi ancaman seperti kebakaran atau kriminalitas. Protokol ini mencakup penyimpanan uang di brankas aman, seperti yang diterapkan di Indomaret Ulaweng, untuk meminimalkan kerugian dan risiko bagi pekerja.

Standar ini membantu memastikan kepatuhan terhadap Pasal 86 UU Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha untuk mencegah risiko kesehatan dan keselamatan kerja. Namun, di Kabupaten Bone, implementasi sering kali bergantung pada sumber daya lokal, sehingga tantangan seperti patroli polisi yang terbatas pada hari tertentu dapat mempengaruhi efektivitasnya. Untuk meningkatkan keamanan, perusahaan *minimarket* disarankan untuk berinvestasi lebih pada teknologi canggih dan koordinasi formal dengan polisi, agar pekerja *shift* malam merasa lebih terlindungi dan risiko kesehatan mental dapat diminimalkan.

Perusahaan *minimarket* di Kabupaten Bone diharapkan mematuhi ketentuan ini dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, termasuk fasilitas keamanan yang memadai, meskipun saat ini bergantung pada sistem internal dan dukungan polisi, untuk menghindari pelanggaran yang dapat berdampak pada hak pekerja.

Secara keseluruhan, kondisi keamanan *minimarket* di Kabupaten Bone menunjukkan keseimbangan antara ketergantungan pada teknologi internal dan peran aktif polisi dalam pencegahan serta respons cepat, meskipun tanpa kerjasama formal atau kehadiran satpam. Pendekatan ini telah berhasil menjaga tingkat kriminalitas tetap rendah, namun tantangan seperti luas wilayah dan keterbatasan sumber daya menuntut inovasi lebih lanjut, seperti peningkatan koordinasi antarinstansi atau investasi pada sistem keamanan canggih. Di masa depan, dengan pertumbuhan ekonomi daerah, diharapkan *minimarket* dapat memperkuat fasilitas keamanan mereka, sementara polisi terus mengoptimalkan patroli dan edukasi untuk memastikan keselamatan pekerja dan masyarakat secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum pekerja *shift* malam diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui pasal 76 (larangan kerja malam perempuan tertentu), 77-79 (batas waktu kerja dan istirahat), 78 (upah lembur), 86 (K3), 92 (upah/tunjangan), dan 99 (jaminan sosial). Implementasi di *minimarket* Kabupaten Bone menunjukkan pelanggaran waktu kerja (6 hari tanpa istirahat cukup), kurang tunjangan *shift* malam, kebijakan kompensasi pekerjaan di hari libur nasional dan hari libur mingguan, K3 lemah, dan risiko kesehatan tinggi. Perusahaan hindari mempekerjakan perempuan pada malam hari untuk kepatuhan, BPJS baik, tapi perlindungan belum seimbang.
2. Minimarket 24 jam di Kabupaten Bone mengandalkan keamanan internal seperti CCTV, brankas, dan prosedur pencegahan tanpa satpam, dengan dukungan polisi melalui patrol non-rutin, edukasi pekerja, dan respons cepat; hasilnya belum terjadi kasus serius seperti perampokan, meski pencurian kecil masih ada. Pendekatan ini mencerminkan keseimbangan teknologi dan peran aparat, namun pengusaha tetap perlu mematuhi UU Ketenagakerjaan serta mengembangkan koordinasi dan investasi keamanan lebih lanjut agar keselamatan pekerja semakin terjamin.

B. Saran

1. Pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja perlu meningkatkan pengawasan terhadap penerapan aturan ketenagakerjaan, khususnya terkait waktu kerja, istirahat mingguan, upah lembur bekerja di hari libur nasional, kompensasi *shift* malam, serta program K3 sesuai Pasal 79, Pasal 86, dan Pasal 92. Perusahaan *minimarket* juga harus melakukan peninjauan upah berkala, menyediakan fasilitas istirahat yang memadai, serta memastikan pekerja *shift* malam tidak melebihi batas jam kerja tanpa kompensasi lembur. Langkah ini penting untuk mencegah kelelahan kronis, mengurangi risiko kesehatan, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
2. Untuk meningkatkan keamanan pekerja *shift* malam di *minimarket* Kabupaten Bone, pengusaha perlu menambah satpam, menjalin kerja sama formal dengan polisi untuk patroli dan pemantauan CCTV, serta berinvestasi pada alarm otomatis dan aplikasi darurat. Polisi perlu memperluas patroli malam ke wilayah pinggiran (23.00–07.00), menginisiasi MoU integrasi keamanan, meningkatkan edukasi dan simulasi rutin, menambah personel dan teknologi pemantauan, serta melakukan audit berbasis data insiden dan masukan pekerja. Langkah ini mendukung kepatuhan UU Ketenagakerjaan, menekan risiko kejahatan, dan memperkuat kepercayaan serta ekonomi daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Kementrian Agama Republik Indonesia. (2020). *Al-Qur'an, Surah Al-A'raf ayat 85, dan Terjemahannya*. Surabaya: Nur Ilmu.

Literatur

Budiono, A. R. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Chairul Arrasyid. (2006). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Cruz, P. D. (1999). *Comparative Law in a Changing World*. London Sydney: Cavendish Publishing Limited.

Darnoto, S. (2021). *Dasar-Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Djumadi. (2004). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Djumald, FX. (2006). *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

Fadjar, M. A. (2005). *Perlindungan Hukum*. Malang: Bagus Media Puslitbang.

Fuady, M. (2007). *Perbandingan Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Grotius, H. (1625). *De Jure Belli Ac Pacis Libri Tres*. Paris: Nicolaus Buon.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Jackson., R. L. (2002). *Human Resource Management (Terj. Jimmi Sadel)*. Jakarta: Salemba Empat.

Lamijan, Jamal Wiwoho. (2021). *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*. Banyumas: Pena Persada.

Martien, D. (2023). *Perlindungan Hukum Data Pribadi*. Makassar: Mitra Ilmu.

Pramudya, A. (2021). Dampak Pandemi terhadap Hubungan Kerja: Peran Pemberi Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(1).

Prinst, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

- Rahardjo, S. (2009). *Penegakan Hukum: Suatu Tinjauan Sosiologis*. Yogyakarta: Genta.
- Raharjo, S. (2001). *Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ridley, J. (2006). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Soebakti. (1984). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Widjaja, S. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yahya, H. M. (1986). *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni.

Jurnal

- Arminsyah. (2022). Perspektif Islam, Undang-Undang 1945 Dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Hak Buruh. *Jurnal Ilmiah Al-Hadi*, 17(2).
- Askari Razak, et.al. (2021). Penerapan Asas Praduga Tak Bersalah Terhadap Pelaku Pencurian Yang Disertai Dengan Kekerasan. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 22(8).
- Barzah Latupono. (2011). Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Jurnal Sasi*, 17(3).
- Basofi, M. B. & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Professional, Universitas Pembangunan Panca Budi*, 10(1).
- Gunara, S. (2017). Buku Pedoman Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Occupational Health and Safety Guidebook*, 1.
- Hardinata, M. F. Et al. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial (JHPIS), Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 3(1).
- Hakim, D. A. (2016). Urgensi Penerapan *Corporate Social Responsibility* Sebagai Upaya Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja. *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, 10(4).
- Hermansyah, F. D. (2023). Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(4).

- Hidayatullah, A. & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Irayadi, M. (2024). Putusan Mahkamah Konstitusi tentang Upah Layak: Harapan Baru bagi Dunia Ketenagakerjaan Indonesia. *Journal Humaniora: Jurnal Hukum dan Ilmu Sosial*, 2(4).
- Ismail, N. & Zainuddin, M. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan.
- Maulinda, R., et al. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 18(3).
- Putra, C. A. G., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2023). "Perlindungan Hukum terhadap Konsumen dalam Perspektif Kesadaran Hukum Masyarakat". *Jurnal Konstruksi Hukum, Universitas Warmadewa*, 4(1).
- Pramudya, A. (2020). "Aspek Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Sistem Shift Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(2).
- Pramudya, A. (2021). Dampak Pandemi terhadap Hubungan Kerja: Peran Pemberi Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(1).
- Prakoso, et. al. (2021). Sosialisasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan CV. Rumah Kampung Sawangan. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, 3(1).
- Soekanto, R. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Era Digital. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 49(2).
- Widjaja, S. (2017). Sengketa Hubungan Industrial: Tanggung Jawab Pemberi Kerja. *Jurnal Mimbar Hukum, Universitas Gadjah Mada*, 29(3).
- Zikril Amin, M. (2023). *Perlindungan Hukum dan Tanggung Jawab Perusahaan Alfamart yang Beroperasi 24 Jam terhadap Karyawan Alfamart yang Bekerja pada Malam Hari (Studi Kota Mataram)*. Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, 3(1).

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004, Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Sumber Internet dan Dokumen Pendukung

Agus Dwi Darmawan. (2025, 2 Juni). Jumlah Penduduk Menurut Umur Lima Tahun Terakhir. *Databoks*. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/706376e204aec1a/data-2024-jumlah-penduduk-kabupaten-bone-822-76-ribu-jiwa>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:25 WITA.

Bodimax Merdis. (2024, 26 April). Kiat Menjaga Stamina dengan Pola Latihan Tepat untuk Pekerja Shift Malam. *Bodimax*. Diakses dari <https://bodimax.co.id/menjaga-stamina-dengan-pola-latihan-tepat-untuk-pekerja-shift-malam/?srsitid=AfmBOoo4bW5jx-bN-YUNVOvLNeVENaVjC7jG3rG04asgklgbdnnzb2B>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:27 WITA.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI). (Online). Diakses dari <https://kbbi.web.id/lindung>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:29 WITA.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI). (Online). Diakses dari <https://kbbi.web.id/buruh>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:31 WITA.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI). (Online). Diakses dari <https://kbbi.web.id/tenaga%20kerja>, pada tanggal 30 September 2025, pukul 16:31 WITA.

LAMPIRAN

1. Dokumentasi dengan
Pekerja Alfamart Palakka



2. Dokumentasi dengan Kepala
Toko Alfamart Palakka



3. Dokumentasi dengan
Pekerja Alfirmidi Tanete Riattang



4. Dokumentasi dengan Kepala
Toko Alfirmidi Tanete Riattang



5. Dokumentasi dengan
Pekerja Indomaret Ulaweng



6. Dokumentasi dengan Kepala
Toko Indomaret Ulaweng



6. Dokumentasi dengan
Kanit Reskrim Polsek
Tanete Riattang



6. Dokumentasi dengan
Kanit Reskrim Polsek
Ulaweng

