

Risiko *Shift* Malam *Minimarket*: Apakah Hukum Cukup Melindungi Hak dan Keamanan Pekerja

Andi Ningrat Milad Muhammad¹, Askari Razak², Farah Syah Rezah³

Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Email Koresponden: Andi.Ningrat@Umi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja *shift* malam dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengkaji implementasi jaminan keamanan pekerja *shift* malam pada *minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan penelitian lapangan. Data diperoleh melalui wawancara dengan pekerja *shift* malam dan pengelola *minimarket*, serta didukung studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum. Data dianalisis secara kualitatif dengan menekankan kesesuaian antara norma hukum dan praktik hubungan kerja di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja *shift* malam secara normatif telah diatur, namun implementasinya belum sepenuhnya optimal, terutama dalam pemenuhan upah lembur, pengaturan waktu kerja, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, jaminan keamanan pekerja *shift* malam masih terbatas dan cenderung bersifat pasif, sehingga belum mampu memberikan perlindungan yang memadai. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan pengawasan ketenagakerjaan dan tanggung jawab pengusaha dalam menjamin perlindungan hukum dan keamanan pekerja *shift* malam secara berkelanjutan.

Kata kunci: perlindungan hukum, pekerja *shift* malam, *minimarket*, ketenagakerjaan, keamanan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of night shift workers from the perspective of Law Number 13 of 2003 on Manpower and to examine the implementation of security guarantees for night shift workers in 24-hour minimarkets in Bone Regency. This research employs an empirical juridical method with legislative and field research approaches. Data were obtained through interviews with night shift workers and minimarket managers, supported by literature studies on regulations and legal literature. Data were analyzed qualitatively, emphasizing the alignment between legal norms and labor relations practices in

the field. The results indicate that the normative legal protection for night shift workers has been regulated, but its implementation is not yet fully optimal, especially in fulfilling overtime pay, working time arrangements, and the application of occupational safety and health. Furthermore, security guarantees for night shift workers remain limited and tend to be passive, thus failing to provide adequate protection. This study underscores the importance of enhancing labor supervision and employer responsibility in ensuring continuous legal protection and security for night shift workers.

Keywords: *legal protection, night shift workers, minimarket, manpower, work safety.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor perdagangan modern di Indonesia, khususnya ritel berbentuk *minimarket*, telah membawa perubahan signifikan terhadap pola hubungan kerja. *Minimarket* yang beroperasi selama 24 jam merupakan konsekuensi dari meningkatnya kebutuhan masyarakat akan akses barang dan jasa tanpa batasan waktu. Operasional 24 jam tersebut menuntut penerapan sistem kerja *shift*, termasuk *shift* malam, yang secara langsung menempatkan pekerja pada kondisi kerja dengan tingkat risiko yang lebih tinggi dibandingkan jam kerja normal.

Selain itu, bekerja pada malam hari juga menempatkan pekerja pada situasi yang lebih rentan terhadap gangguan keamanan, seperti tindak kriminal dan kekerasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja *shift* malam membutuhkan perlindungan hukum yang lebih komprehensif dibandingkan pekerja yang bekerja pada jam kerja siang.

Dalam konteks negara hukum, perlindungan terhadap pekerja merupakan kewajiban negara yang harus diwujudkan melalui perangkat peraturan perundang-undangan. 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.[1] 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.[2] Perlindungan hukum dimaknai sebagai upaya memberikan pengayoman terhadap hak-hak subjek hukum agar tidak dirugikan oleh pihak lain. Dalam hubungan

kerja, perlindungan hukum menjadi sangat penting karena pekerja berada pada posisi yang lebih lemah secara sosial dan ekonomi dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara berkewajiban hadir untuk menciptakan keseimbangan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek perlindungan pekerja, termasuk pengaturan waktu kerja, kerja lembur, waktu istirahat, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial. Secara normatif, ketentuan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja tanpa pengecualian, termasuk pekerja yang bekerja pada *shift* malam. Namun demikian, keberadaan norma hukum tersebut tidak selalu sejalan dengan praktik yang terjadi di lapangan.

Kabupaten Bone sebagai salah satu wilayah yang mengalami pertumbuhan *minimarket* 24 jam turut menghadapi persoalan perlindungan pekerja *shift* malam. Perlindungan pekerja adalah perlindungan terhadap hak pekerja yang baik sebagaimana disepakati dalam kontrak kerja atau sebagaimana ditentukan dalam Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.[3] *Minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone mempekerjakan pekerja dengan sistem *shift* malam yang pada praktiknya sering kali belum sepenuhnya memperoleh pemenuhan hak normatif secara optimal. Berdasarkan temuan empiris, masih ditemukan pekerja *shift* malam yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja tanpa kompensasi upah lembur yang layak, keterbatasan waktu istirahat, serta minimnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan realitas hubungan kerja di lapangan.

Selain persoalan perlindungan normatif, aspek keamanan kerja juga menjadi isu krusial bagi pekerja *shift* malam. Operasional *minimarket* pada malam hari memiliki tingkat kerawanan yang lebih tinggi terhadap tindak kriminal. Namun, dalam praktiknya, jaminan keamanan yang diberikan oleh pengelola *minimarket* sering kali masih terbatas pada fasilitas keamanan pasif, seperti kamera pengawas, tanpa dukungan sistem keamanan aktif yang memadai. Padahal, keamanan kerja merupakan bagian dari

perlindungan keselamatan kerja yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko fisik dan psikologis selama menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian yang tidak hanya menelaah perlindungan hukum pekerja *shift* malam secara normatif, tetapi juga mengkaji implementasinya secara empiris. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis perlindungan hukum pekerja *shift* malam berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mengkaji bentuk jaminan keamanan pekerja *shift* malam pada *minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone. Melalui kajian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, sekaligus memberikan kontribusi bagi penguatan perlindungan hukum pekerja *shift* malam di masa mendatang.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yang bertujuan mengkaji kesesuaian antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dan praktik perlindungan hukum pekerja *shift* malam pada *minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan empiris untuk memperoleh gambaran normatif dan faktual terkait objek penelitian.

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pekerja *shift* malam dan pengelola *minimarket*, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan jurnal hukum yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi.

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif deskriptif dengan mengaitkan temuan empiris dan ketentuan hukum yang berlaku. Hasil analisis disajikan untuk menjelaskan pelaksanaan perlindungan hukum dan jaminan keamanan pekerja *shift* malam pada *minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone.

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pekerja Shift Malam Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum pekerja *shift* malam merupakan bagian dari perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan menjamin hak-hak normatif pekerja dalam hubungan kerja. Dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan hukum diberikan untuk mengimbangi posisi tawar pekerja yang secara sosial dan ekonomi berada pada posisi lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, negara hadir melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja, termasuk pekerja *shift* malam. 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 bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya.[4]

Dalam sistem ketenagakerjaan yang terstruktur, regulasi yang mengatur durasi kerja, kompensasi untuk jam tambahan, dan periode rehat merupakan fondasi penting untuk memastikan kesejahteraan para pekerja. Secara prinsip, batas maksimal waktu kerja harian atau mingguan ditetapkan dengan jelas untuk mencegah terjadinya eksploitasi yang berlebihan dan menjaga produktivitas jangka panjang. Jika seorang pekerja melampaui ambang batas tersebut, ia secara otomatis berhak atas tambahan remunerasi sebagai bentuk pengakuan atas usaha ekstra yang dikeluarkannya. Regulasi ini diterapkan secara universal, tanpa adanya diskriminasi, sehingga mencakup semua kategori pekerja, termasuk mereka yang bertugas di *shift* malam. Dengan demikian, pekerja *shift* malam memiliki hak yang setara dalam hal pembatasan kerja, kompensasi lembur, dan waktu istirahat yang memadai, yang dirancang untuk melindungi mereka dari risiko kesehatan dan kelelahan yang sering kali lebih tinggi pada jadwal kerja malam hari.

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1, Undang-Undang No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan di atas yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur. Akan tetapi, ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan dikapal (laut), atau penebangan hutan.[5] Dalam konteks ini, upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja dan hari kerjanya yang diperjanjikan atau pada hari istirahat minggu atau pada hari-hari besar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.[6]

Namun, meskipun norma-norma ini tampak kuat di atas kertas, realitas di lapangan sering kali menunjukkan kesenjangan yang signifikan. Hasil dari berbagai penelitian empiris mengungkapkan bahwa implementasi perlindungan ini belum sepenuhnya berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di beberapa *minimarket* yang beroperasi di Kabupaten Bone, misalnya, pekerja bekerja selama 8 jam per hari namun hanya mendapat libur 1 hari dalam seminggu, yang menyalahi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2. Kondisi ini berarti mereka mungkin mengalami kelelahan

kronis dan gangguan terhadap keseimbangan kehidupan kerja serta istirahat yang sehat, tanpa kompensasi yang memadai untuk mengimbangi risiko kesehatan jangka panjang.

Hal ini tidak hanya menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja individu, tetapi juga mencerminkan adanya kesenjangan antara prinsip hukum yang ideal dan praktik sehari-hari yang sering kali diabaikan oleh pengusaha. Lemahnya pelaksanaan perlindungan secara preventif oleh pihak pengusaha menjadi salah satu faktor utama, di mana pengawasan internal yang kurang ketat memungkinkan terjadinya pelanggaran tanpa konsekuensi langsung.

Selain aspek waktu kerja dan kompensasi, perlindungan hukum juga mencakup kewajiban untuk menerapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ketat. Ini menjadi sangat krusial bagi pekerja *shift* malam, karena jadwal kerja di malam hari dapat meningkatkan risiko kelelahan fisik, serta masalah kesehatan jangka panjang seperti gangguan metabolisme atau penurunan imunitas tubuh. Kualitas tidur memainkan peran penting dalam kesehatan jasmani dan rohani seseorang karena tidur berfungsi memungkinkan tubuh untuk pulih dan beristirahat setelah aktivitas sehari-hari, mengurangi stress dan kecemasan, serta meningkatkan daya konsentrasi untuk aktivitas sehari-hari.[7] Pekerja *shift* malam mungkin menghadapi tantangan seperti kurangnya paparan cahaya matahari yang cukup, yang dapat mempengaruhi produksi hormon melatonin dan menyebabkan insomnia atau depresi. Oleh karena itu, pengusaha diharapkan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman, termasuk fasilitas seperti pencahayaan yang memadai, area istirahat yang nyaman, dan program kesehatan preventif seperti pemeriksaan rutin. Namun, penelitian yang dilakukan di *minimarket* Kabupaten Bone menunjukkan bahwa penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja *shift* malam masih jauh dari optimal. Sering kali, langkah-langkah ini hanya dilakukan sebagai formalitas semata, seperti menyediakan alat pelindung diri yang tidak sesuai atau melakukan pelatihan kesehatan yang singkat tanpa tindak lanjut yang efektif. Akibatnya, pekerja mungkin terus terpapar risiko tanpa perlindungan yang memadai, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kualitas hidup mereka dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Perlindungan hukum bagi pekerja *shift* malam dalam konteks ketenagakerjaan belum diimplementasikan secara efektif di banyak tempat. Kesenjangan antara norma yang telah ditetapkan dan praktik nyata di lapangan menunjukkan adanya masalah struktural, seperti lemahnya pengawasan dan rendahnya tingkat kepatuhan dari pihak pengusaha. Hal ini menyebabkan hak-hak normatif pekerja *shift* malam, seperti batas kerja yang wajar, kompensasi lembur yang adil, dan standar kesehatan yang tinggi, belum terpenuhi secara maksimal. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan penguatan peran pemerintah melalui mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang lebih ketat, termasuk inspeksi rutin, sanksi yang tegas bagi pelanggar, dan kampanye edukasi untuk meningkatkan kesadaran baik di kalangan pengusaha maupun pekerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perlindungan hukum dapat diterapkan secara lebih konsisten, memastikan bahwa pekerja *shift* malam tidak hanya dilindungi secara teoritis, tetapi juga dalam praktik sehari-hari.

2. Jaminan Keamanan Pekerja *Shift* Malam pada *Minimarket* di Kabupaten Bone

Dalam dunia kerja yang dinamis, terutama di sektor ritel seperti *minimarket* yang beroperasi 24 jam, aspek keamanan personal merupakan elemen krusial yang tidak boleh diabaikan dalam upaya melindungi kesejahteraan pekerja. Pekerja *shift* malam, yang sering kali bertugas di tengah kegelapan malam dan dengan tingkat aktivitas publik yang lebih rendah, menghadapi risiko keamanan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan rekan mereka yang bekerja di siang hari. Risiko ini tidak hanya terbatas pada kelelahan fisik akibat pola tidur yang terganggu, tetapi juga meliputi ancaman eksternal seperti tindak kriminal, termasuk pencurian, perampokan, atau bahkan gangguan dari individu yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, keamanan kerja harus dianggap sebagai komponen integral dari perlindungan hukum pekerja secara keseluruhan, yang mencakup tidak hanya hak atas waktu kerja dan kompensasi, tetapi juga jaminan keselamatan fisik dan psikologis selama menjalankan tugas. Lebih lanjut, hak-hak pekerja ini juga meliputi hak atas jaminan perlindungan, keamanan, dan kesehatan, serta hak untuk hidup.[8]

Secara prinsip, kewajiban untuk menjamin keamanan pekerja dapat diturunkan dari standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan dalam regulasi

ketenagakerjaan. 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.[9]
- 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 proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.[10]
- c. Menurut Prakoso, keselamatan kerja menunjuk kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.[11]
- 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.[12]
- e. Marthis dan Jackson mendefinisikan Keselamatan Kerja yaitu perlindungan untuk kesejahteraan fisik seseorang yang mengalami cedera terhadap risiko yang terkait dengan pekerjaan.[13]

Pengusaha, sebagai pihak yang bertanggung jawab atas operasional tempat kerja, diharapkan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan layak, di mana pekerja dapat menjalankan tugas tanpa khawatir akan ancaman dari luar. Kewajiban untuk menyediakan kondisi kerja yang aman bagi pekerja dipercayakan kepada semua pengusaha.[14] Ini berarti tanggung jawab pengusaha tidak terbatas pada aspek administratif seperti pengaturan jadwal kerja atau pembayaran gaji, tetapi juga meluas ke pengadaan langkah-langkah pencegahan yang efektif untuk melindungi pekerja dari bahaya potensial. Dalam tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), perusahaan bertanggung jawab atas kesejahteraan dan keselamatan pekerjanya. Hal ini mencakup investasi pada infrastruktur dan program K3, memberikan pelatihan K3 yang memadai, dan mendorong prinsip-prinsip etika untuk memastikan pekerja

memiliki lingkungan kerja yang aman. [15] Misalnya, pengusaha harus mempertimbangkan risiko spesifik *shift* malam, seperti isolasi pekerja yang mungkin bekerja sendirian di *minimarket*, dan mengimplementasikan protokol yang sesuai untuk meminimalkan kerentanan tersebut. Dengan pendekatan ini, perlindungan hukum tidak hanya bersifat reaktif, menangani masalah setelah terjadi, tetapi juga preventif, memastikan bahwa pekerja *shift* malam merasa aman dan terlindungi sejak awal.

Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan bahwa implementasi jaminan keamanan ini masih belum memadai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kabupaten Bone, yang melibatkan observasi terhadap beberapa *minimarket* 24 jam, terungkap bahwa langkah-langkah keamanan yang diterapkan oleh pengelola masih terbatas dan kurang komprehensif. Umumnya, fasilitas keamanan yang disediakan hanya bersifat pasif, seperti instalasi kamera pengawas (CCTV) di area strategis dan penguncian pintu otomatis pada jam-jam tertentu. Meskipun langkah ini penting sebagai dasar, namun belum cukup untuk memberikan rasa aman yang nyata bagi pekerja *shift* malam. CCTV mungkin merekam insiden, tetapi tidak mencegahnya terjadi, dan penguncian pintu bisa membatasi akses pelanggan, namun tidak mengatasi ancaman dari luar seperti perampokan yang mungkin terjadi saat pintu terbuka untuk transaksi.

Keterbatasan ini tidak hanya berdampak pada aspek fisik, tetapi juga menimbulkan konsekuensi psikologis yang serius bagi pekerja. Rasa tidak aman yang terus-menerus selama *shift* malam dapat memicu stres kronis, kecemasan, dan penurunan konsentrasi, yang pada gilirannya meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Misalnya, seorang pekerja yang terus waspada terhadap potensi bahaya mungkin kurang fokus pada tugas rutin seperti menangani kasir atau merapikan rak, sehingga berpotensi menyebabkan kesalahan yang bisa berujung pada cedera atau kerugian bagi perusahaan. Selain itu, minimnya patroli keamanan di sekitar area *minimarket* pada malam hari, seperti tidak adanya kehadiran petugas keamanan atau koordinasi dengan aparat setempat, memperbesar kerentanan pekerja terhadap tindak kriminal. Ini bisa menciptakan lingkaran setan, pekerja yang stres mungkin lebih rentan

terhadap kesalahan, sementara kurangnya keamanan membuat mereka lebih terpapar risiko, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas dan kesehatan mental jangka panjang.

Berdasarkan kondisi ini, dapat disimpulkan bahwa jaminan keamanan bagi pekerja *shift* malam di *minimarket* Kabupaten Bone belum mencapai standar perlindungan hukum yang ideal. Ada kesenjangan yang jelas antara apa yang seharusnya diterapkan secara normatif dan praktik yang ada, yang sering kali hanya memenuhi persyaratan minimal tanpa upaya ekstra untuk mengantisipasi risiko spesifik *shift* malam. Oleh karena itu, pengelola *minimarket* perlu melakukan peningkatan sistem keamanan secara lebih holistik, seperti menambahkan elemen aktif seperti tombol darurat yang terhubung langsung dengan pusat keamanan, pelatihan rutin untuk menangani situasi darurat, atau bahkan kolaborasi dengan layanan keamanan swasta untuk patroli berkala. Di sisi lain, pemerintah daerah dan aparat keamanan setempat harus memperkuat pengawasan melalui inspeksi rutin dan kerja sama yang lebih erat, misalnya dengan menyediakan hotline khusus atau program pencegahan kriminal di area komersial malam hari. Langkah-langkah ini tidak hanya penting untuk menjamin keselamatan fisik pekerja, tetapi juga untuk membangun rasa aman psikologis yang berkelanjutan, sehingga pekerja *shift* malam dapat bekerja dengan tenang dan efisien. Dengan pendekatan komprehensif ini, perlindungan hukum dapat lebih efektif, meminimalkan risiko dan memastikan bahwa pekerja *shift* malam tidak ditinggalkan dalam kegelapan malam secara harfiah maupun kiasan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja *shift* malam pada *minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone secara normatif telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait pengaturan waktu kerja, kerja lembur, waktu istirahat, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Namun demikian, implementasi ketentuan tersebut dalam praktik hubungan kerja belum berjalan secara optimal. Masih ditemukan adanya pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja *shift* malam, terutama

dalam hal pemenuhan upah lembur dan pengaturan waktu kerja yang melebihi batas ketentuan undang-undang, yang menunjukkan lemahnya pelaksanaan perlindungan hukum secara preventif. Selain itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja *shift* malam belum sepenuhnya memperhatikan karakteristik risiko kerja pada malam hari. Jam kerja malam yang panjang, minimnya waktu istirahat yang memadai, serta kurangnya perhatian terhadap kondisi fisik dan kesehatan pekerja berpotensi menimbulkan kelelahan dan gangguan kesehatan dalam jangka panjang. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan masih bersifat formal dan belum sepenuhnya berorientasi pada perlindungan nyata terhadap pekerja *shift* malam sebagai subjek hukum yang rentan. Dari aspek keamanan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan keamanan bagi pekerja *shift* malam pada *minimarket* di Kabupaten Bone masih tergolong terbatas. Pengelola *minimarket* umumnya hanya menyediakan sarana pengamanan pasif, seperti kamera pengawas, tanpa diimbangi sistem keamanan aktif yang mampu mencegah dan menangani potensi tindak kriminal secara efektif. Akibatnya, pekerja *shift* malam tetap berada dalam kondisi rawan terhadap ancaman kejahatan, yang tidak hanya membahayakan keselamatan fisik tetapi juga berdampak pada rasa aman dan kondisi psikologis pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Keterbatasan jaminan keamanan tersebut mencerminkan belum optimalnya tanggung jawab pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan layak, sebagaimana menjadi bagian dari kewajiban perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Di sisi lain, pengawasan dari pemerintah daerah melalui instansi ketenagakerjaan juga belum berjalan secara maksimal, sehingga pelanggaran terhadap hak pekerja *shift* malam masih terus terjadi tanpa penanganan yang efektif. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa perlindungan hukum dan jaminan keamanan pekerja *shift* malam pada *minimarket* 24 jam di Kabupaten Bone masih memerlukan penguatan secara menyeluruh, baik dari sisi regulasi, implementasi, maupun pengawasan. Perlindungan hukum tidak cukup hanya berhenti pada pengaturan normatif, tetapi harus diwujudkan dalam praktik kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan guna menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja *shift* malam sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

E. REFERENSI

- [1] B. Latupono, "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon," *J. Sasi*, vol. 17, no. 3, p. 59, 2011, doi: 10.47268/sasi.v17i3.366.
- [2] Z. Amin, "Perlindungan Hukum Dan Tanggung Jawab Perusahaan Alfamart Yang Beroperasi 24 Jam Terhadap Karyawan Alfamart Yang Bekerja Pada Malam Hari (Studi Kota Mataram)," *J. Private Law*, vol. 3, No.1, doi: 10.29303/prlw.v3i1.2200.
- [3] M. F. Hardinata, S. Badariah, D. Oktafiana, M. Candra, "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pekerja Di Indonesia," *J. Pol. Sos. Hukum*, vol. 3, no. 1, pp. 183-196, 2024, doi: <https://doi.org/10.55606/jhpis.v3i1.3200>
- [4] Chandra Adi Gunawan Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen dalam Persfektif Kesadaran Hukum Masyarakat," *J. Konstr. Huk.*, vol. 5, no. 1, pp. 86-92, 2023, doi: 10.22225/jkh.4.1.6180.13-19.
- [5] W. Suarni, A. N. Audri, "Hubungan Antara Pendidikan, Jam Kerja, Dan Usia Terhadap Hukum Tenaga Kerja," *J. I. Manajemen Terapan*, vol. 2, No. 6, 2021, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6>.
- [6] Lamijan, J. Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*, Banyumas: Pena Persada, 2021.
- [7] Allo, A. A., & Yanti, P. "Hubungan Beban Kerja Fisik, Kualitas Tidur Terhadap Kelelahan Kerja Pengemudi Bentor Di Kelurahan Mentirotik, Toraja Utara," *J. Kesehatan Dan Kedokteran*, vol. 1 No. 3, doi: <https://doi.org/10.56127/jukeke.v1i3.308>
- [8] J. Rafifah, *et.al*, "Implementasi Dan Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia," *J. I. Perta. Huk. I. Komunikasi*, vol. 2, No. 1, 2025, doi: 10.62383/konsensus.v2i1.626.
- [9] Internasional Labour Organization (ILO), *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Occupational Health and Safety Guidebook, 2017.
- [10] S. S. T. Astiandini Hidayatullah, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 104-111, 2017, [Online]. Available: <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/an/article/view/938>
- [11] S. Prakoso, M. Maulani, A. Nugrahanti, L. Samura, and S. Irham, "Sosialisasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Karyawan Cv Rumah Kampung Sawangan, Depok, Jawa Barat," *J. Abdi Masy. Indones.*, vol. 3, no. 1, pp. 40-45, 2021, doi: 10.25105/jamin.v3i1.7800.
- [12] Robert L Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2001.
- [13] K. D. Perkebunan and P. Papua, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan.

- [14] Mlungisi Tenza, "Apakah perusahaan wajib menyediakan kondisi kerja yang aman bagi karyawan selama pemogokan yang disertai kekerasan" *J. H. Demokrasi Pembangunan*. Vol. 25 2021 doi: <https://doi.org/10.17159/2077-4907/2021/lld.v25.9>
- [15] F. D. Hermansyah, "Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)," *J. Pol. Sos. Hukum*, vol. 1, no. 4, p. 25-34, 2023, doi: <https://doi.org/10.59246/aladalah.v1i3.497>.