

Analisis Penerapan Shift Kerja Karyawan Pada *Main Kitchen* Best Western Papilio Hotel Surabaya

Salfa Mei Dianawati¹, Lilis Sulandari², Sri Handajani³, Niken Purwidiani⁴

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Surabaya

Alamat: Jl. Ketintang, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231

Korespondensi penulis: salfa.19002@mhs.unesa.ac.id¹

Abstract. *Shift work is a system for organizing human resource activities in a particular industry with the aim that the human resources in it can work according to a predetermined schedule. Main kitchen is the main kitchen section that handles a variety of sauces, stocks, and various main courses. This study aims to analyze the application of employee work shifts in the main kitchen of Best Western Papilio Hotel Surabaya. This research is a qualitative descriptive research. Data collection was done by field observation, interview with 1 sous chef, and giving questionnaires to 7 employees in the main kitchen. The data obtained were analyzed descriptively. The results showed: 1) The implementation of employee work shift in the main kitchen of Best Western Papilio Hotel Surabaya is in accordance with established company regulations and government regulations. The application in the main kitchen of Best Western Papilio Hotel Surabaya includes: working for 8 hours a day with a maximum break time of 1 hour; there is a difference in work limits between permanent and daily contract employees so that in making schedules it is always done in the middle of the month and the beginning of the month so that there is a regularity of schedules; there are 3 work shifts namely morning, afternoon and night with a pattern of 5 working days 1 day off in one week.*

Keywords: *Shift Work, Main Kitchen, Best Western Papilio Hotel Surabaya.*

Abstrak. Shift kerja merupakan sistem untuk mengatur kegiatan sumber daya manusia di suatu industri tertentu dengan tujuan sumber daya manusia yang ada didalamnya dapat bekerja sesuai jadwal yang sudah diatur. *Main kitchen* merupakan bagian dapur utama yang menangani berbagai macam sambal, stock, serta berbagai macam main course. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan shift kerja karyawan pada *main kitchen* Best Western Papilio Hotel Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi ke lapangan, wawancara dengan 1 orang *sous chef*, dan memberikan kuisioner kepada 7 karyawan di *main kitchen*. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan : 1) Penerapan shift kerja karyawan pada *main kitchen* Best Western Papilio Hotel Surabaya sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan peraturan pemerintah. Penerapan yang ada di *main kitchen* Best Western Papilio Hotel Surabaya meliputi: bekerja selama 8 jam sehari dengan waktu istirahat maksimal 1 jam; terjadi perbedaan batas kerja antara karyawan kontrak tetap dan harian sehingga dalam membuat jadwal selalu dilakukan pertengahan bulan dan awal bulan agar terjadi keteraturan jadwal; terdapat 3 shift kerja yaitu pagi, siang dan malam dengan pola 5 hari kerja 1 hari libur dalam satu minggu.

Kata kunci: Shift Kerja, *Main Kitchen*, Best Western Papilio Hotel Surabaya.

LATAR BELAKANG

Perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan juga bisa berkembang, umumnya memerlukan shift kerja atau peraturan tenaga kerja yang baik. Menurut Occupational Safety and Health Branch (2008:4) menjelaskan pengaturan sistem shift kerja yang optimal dapat membantu mengurangi efek buruk terhadap lingkungan dalam bekerja. Dengan mengatur sistem shift kerja karyawan akan menimbulkan kinerja karyawan yang

Received Mei 22, 2023; Revised Juni 02, 2023; Accepted Juli 31, 2023

* Salfa Mei Dianawati, salfa.19002@mhs.unesa.ac.id

maksimal, sehingga perusahaan maupun industri akan berjalan dan berkembang dengan baik.

Menurut Sumamur (2013), pemisahan waktu shift merupakan pola durasi kegiatan yang dibuat untuk mengatur kinerja karyawan yang umumnya dibagi atas kegiatan pagi, siang, serta malam. Pembagian shift akan diperlukan pada organisasi, untuk memenuhi target yang diharuskan bekerja dengan terus menerus baik pagi, siang, dan malam. Dengan demikian pengaturan shift kerja dalam menjalankan perusahaan berpotensi untuk mengembangkan dan memanfaatkan fasilitas yang ada, sehingga karyawan yang berkerja dapat hidup baik secara fisik maupun psikis dalam bekerja, serta aktivitas yang ada didalamnya dapat merubah suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya.

Aktivitas shift kerja yang dilakukan seorang karyawan disebuah perusahaan diatur berdasarkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah lingkungan manajemen. Adapun tujuan management sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Dengan mengaplikasikan sistem shift kerja akan memberikan keuntungan dari segi ekonomi, sosial.

Adapun peraturan perusahaan yang sudah dibuat untuk memberikan dampak positif bagi perusahaan. Peraturan tersebut sudah dibuat baik berdasarkan UU Tenaga Kerja dari pemerintah maupun peraturan yang diciptakan perusahaan itu sendiri. Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dijelaskan bahwa sebuah perusahaan harus memilih skema jam kerja yang diperlakukan, pertama 7 jam kerja dalam sehari untuk 6 hari kerja dalam seminggu yang kedua 8 jam kerja dalam sehari untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Peraturan tersebut disesuaikan dengan perusahaan masing-masing, contoh kecilnya di Best Western Papilio Hotel Surabaya. Best Western Papilio Hotel Surabaya termasuk perusahaan perhotelan dalam bidang industri jasa, dimana dalam bidang jasa, seorang karyawan harus siap melayani tamu 24 jam. Dengan pelayanan 24 jam, sebuah perusahaan industri harus mengatur shift kerja setiap karyawannya, supaya karyawan tersebut dapat bekerja dengan maksimal tanpa kendala sedikitpun terutama dalam hal kesehatan.

Bidang jasa yang ditawarkan oleh industri perhotelan salah satunya merupakan food and beverage, food and beverage dibagi menjadi dua bagian yaitu: food and beverage service dan food and beverage kitchen. Dimana keduanya menawarkan bidang jasa berupa kebutuhan primernya yaitu makan dan minum. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan tenaga ahli sesuai bidangnya, seperti di *main kitchen* diperlukan tenaga ahli yang mampu menciptakan sebuah makanan sesuai standart yang ada. Menurut Arif (2011:111) “Main Kitchen adalah suatu tempat atau ruangan yang memproduksi makanan dan mengolah bahan-bahan makanan untuk keperluan tamu hotel serta karyawan hotel keseluruhanya”.

Dengan berbagai macam latar belakang karyawan yang dipekerjakan di Best Western Papilio Hotel Surabaya khususnya di *main kitchen* maka diperlukan pengetahuan mengenai penerapan shift kerja yang baik supaya semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan perusahaan akan terhindar dari dampak negatif yang merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Best Western Papilio Hotel Surabaya dengan judul: **“Analisis Penerapan Shift Kerja Karyawan Pada *Main Kitchen* Best Western Papilio Hotel Surabaya”**.

KAJIAN TEORITIS

Perusahaan dapat berjalan dengan baik jika pengelolaan sumber daya manusia dijalankan dengan efektif dan efisien sehingga mampu berjalan secara kompetitif. Untuk mencapai tujuan maka diperlukan manajemen sebagai alat untuk mengelola unsur sumber daya yang ada dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:2) manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2006:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang digunakan untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan supaya berjalan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan.

Ilmu tersebut harus mempertimbangkan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, dan penjadwalan tenaga kerja. Penjadwalan tenaga kerja diperlukan untuk mengatur waktu kerja kapan karyawan masuk kerja, kapan karyawan mendapatkan hari libur serta membuat keseimbangan kekuatan dari komposisi tim. Pembagian waktu kerja terdiri dari kerja normal dan sistem shift.

Sistem shift atau shift kerja digunakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi. *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc.* (2005:1) dalam artikelnya tentang *Shift Work : Health effects & solution*, mengemukakan bahwa pekerjaan yang dijadwalkan diluar jam “normal” (yaitu jam 09.00-17.00) disebut dengan shift kerja. Sumamur (2013) mendefinisikan pemisahan waktu shift merupakan pola durasi kegiatan yang dibuat untuk mengatur kinerja karyawan yang umumnya dibagi atas kegiatan pagi, siang, serta malam. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat diartikan bahwa sistem shift kerja atau shift kerja merupakan sistem kerja yang terdiri dari 3 waktu kerja yaitu kerja pagi, siang dan malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktifitas perusahaan selama 24 jam. Disebutkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia. Pertama 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari; kedua 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari. Disebutkan pula oleh The International Agency for Research on Cancer (IARC) (2010:564) bahwa sistem shift juga dapat berbeda jika dikaitkan dengan faktor organisasi, antara lain : panjang siklus shift; durasi shift; jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja; waktu dimulai dan diakhirinya shift kerja; kecepatan rotasi, pertukaran shift dapat berjalan dengan cepat, sedang, dan lambat; arah rotasi shift; jumlah dan posisi hari libur antar shift; keteraturan atau ketidakteraturan jadwal shift. Adapun faktor yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan dalam pengaturan pola shift kerja menurut Occupational Safety and Health Branch (2008:4) menjelaskan pengaturan sistem shift kerja yang optimal dapat membantu mengurangi efek buruk terhadap kesehatan seperti kebutuhan operasi 24 jam; perlunya shift malam permanen; arah rotasi shift; panjangnya periode rotasi, waktu dimulainya shift; durasi shift kerja; waktu istirahat kerja; hari libur dalam jadwal shift. Berdasarkan pendapat ahli, dapat dijadikan sebagai

indikator sistem shift kerja meliputi: durasi shift; jumlah pekerja atau tim, yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap shift; kecepatan rotasi, atau jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran shift; arah rotasi shift; waktu istirahat; hari libur; dan keteraturan jadwal shift.

Perusahaan dalam mengatur sistem shift kerja memiliki pola yang sama dengan keahlian yang disesuaikan. Aprilia (2018) mengatakan bahwa dapur merupakan salah satu tempat dimana para koki menyiapkan dan membuat makanan yang akan dijual kepada tamu lewat restoran hotel. Dapur hotel digolongkan berdasarkan fungsinya seperti *main kitchen, pastry, bakery, banquet kitchen, dan cold kitchen*. Dengan berbagai golongan dapur yang ada di hotel maka perlu sistem shift kerja untuk mengatur sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Indrianto dan Supomo (2013:12) metode kualitatif merupakan paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Dengan sumber data primer dan data sekunder yang diambil dengan cara mengumpulkan data kemudian diolah dari perolehan penyebaran angket dan wawancara kepada karyawan, kemudian dianalisis sesuai literatur maupun jurnal penelitian mengenai shift kerja.

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat. Pada penelitian ini menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, kuisioner dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Best Western Papilio merupakan hotel bintang 4 yang tempatnya sangat strategis, tepatnya beralamat di Jl. Ahmad Yani No.176-178 Kec. Gayungan. Kota Surabaya. Hotel ini terletak di posisi yang sangat strategis karena hanya memerlukan waktu beberapa menit saja untuk sampai ditempat transportasi seperti Bandara Juanda, Stasiun Wonokromo Surabaya, dekat dengan sebagian pusat perbelanjaan serta juga pusat oleh-oleh khas Surabaya. Best Western Papilio Hotel Surabaya mempunyai 226 kamar tamu yang memberikan kesan nyaman serta juga mempunyai desain yang elok. Kamar tamu tersebut dibagi jadi sebagian jenis ialah: deluxe rooms, superior rooms, dan suite rooms.

1. Sejarah Perusahaan

Hotel ini terletak di posisi yang sangat strategis karena hanya memerlukan waktu beberapa menit saja untuk sampai ditempat transportasi seperti Bandara Juanda, Stasiun Wonokromo Surabaya, dekat dengan sebagian pusat perbelanjaan serta juga pusat oleh-oleh khas Surabaya. Best Western Papilio Hotel Surabaya mempunyai 226 kamar tamu yang memberikan kesan nyaman serta juga mempunyai desain yang elok. Kamar tamu tersebut dibagi jadi sebagian jenis ialah: deluxe rooms, superior rooms, dan suite rooms.

Sejarah singkat Best Western Papilio Hotel Surabaya merupakan hotel bintang empat yang ada di pinggir kota surabaya. Hotel ini bisa dikatakan hotel lama kerana sudah berdiri selama delapan tahun. Hotel ini diresmikan pada hari Minggu, 9 Agustus 2015. Best Western Papilio Hotel Surabaya merupakan milik dari keluarga besar PT Wijaya Karya (WIKA) dibawah naungan PT. Best Western (BW). Didalam Best Western Surabaya Hotel terdapat beberapa unit organisasi, antara lain Front Office; HR; Security; Sales dan Marketing; Food and Beverage. Semua unit organisasi memiliki peran untuk mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Didalam Food and Beverage sebuah industri hotel terbagi menjadi dua department yaitu kitchen dan service. Dalam menjalankan kesehariannya dalam melayani pelanggan terdapat karyawan yang bekerja didalamnya. Terutama di main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya, di unit tersebut ada 3 staff

tetap, 3 staff harian. Dimana karyawan tersebut bekerja sesuai shift yang sudah dirancang oleh director food and beverage.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Perusahaan memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai acuan maupun citra perusahaan untuk menunjukkan identitas sebenarnya, supaya pelayanan yang diberikan berjalan sesuai arah perusahaan dengan tujuan jangka panjang dan mewujudkan apa yang telah ditetapkan sebelumnya.

a. Visi: *To lead the industry in Superior customer care.*

b. Misi: *To enhance brand equity and increase member value.*

Penerapan Shift Kerja Karyawan di *Main Kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya*

Penelitian ini menganalisis tentang penerapan Shift kerja karyawan pada *main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui penerapan shift kerja yang digunakan perusahaan dalam mengatur karyawan khususnya di *main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya*. Dimana untuk mendapatkan data penelitian yang relevan, peneliti melakukan wawancara dan observasi sebagai metode pokok dalam mengumpulkan data dengan maksud untuk mengambil suatu keputusan yang objektif dan dapat berfungsi sebagai fakta.

Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu di tindak lanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik dan jelas alur pikirnya merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap peneliti. Penyajian data yang baik merupakan suatu langka penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid. Proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan bisa berubah apabila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan penyebaran kuisioner kepada 4 karyawan kontrak tetap dan 3 karyawan kontrak harian, wawancara kepada 1 orang sous chef dan observasi setelah data

terkumpul, data selanjutnya dengan induktif, yaitu menganalisis data yang bertitik tolak dari fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian disimpulkan secara umum, adapun penulis teliti yaitu analisis penerapan shift kerja karyawan pada main kitchen best western papilio hotel surabaya yaitu sebagai berikut:

1. Durasi Shift dan Waktu Istirahat

Durasi shift dan waktu istirahat memiliki keterkaitan satu sama lain, supaya penerapan shift kerja berjalan dengan baik. Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, terdapat dua skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, pertama 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Kedua 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu. Kedua skema tersebut digunakan sebagai patokan untuk penerapan shift kerja karyawan di Best Western Papilio Hotel Surabaya. Serta Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 79 yang sudah diperbarui dalam UU Cipta Kerja mengenai waktu istirahat berisi, karyawan wajib mendapat waktu istirahat minimal setengah jam apabila bekerja selama 4 jam berturut-turut dan tidak terhitung sebagai waktu jam kerja. Serta menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 78 terdapat aturan terkait jam lembur karyawan, dimana karyawan paling lama kerja lembur 4 jam dalam sehari dan dalam seminggu maksimal 18 jam dengan karyawan harus setuju jika perusahaan memintanya untuk lembur.

Berdasarkan data yang terkumpul melalui penyebaran kuisisioner, menghasilkan data bahwa 7 karyawan setuju apabila jam kerja yang ada di *main kitchen* Best Western Papilio Hotel Surabaya yaitu 8 jam kerja. Dimana tugas-tugas yang dilakukan menghasilkan target yang memuaskan dan berkompeten. Adapun waktu istirahat minimal setengah jam, selain itu tidak ada perbedaan antara shift pagi; shift siang dan shift malam dalam hal durasi shift dan waktu istirahat. Sumber kuisisioner (Zain, Yoyok, Doni, Hadi, Hafids, Ervian, Heru 14-17 Juni 2023) karyawan main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya. Selain itu berdasarkan data dari wawancara terpisah mengenai cara yang dilakukan untuk menghindari durasi shift kerja yang melebihi aturan yaitu saling berkomunikasi antar pekerja shift yang berbeda supaya pekerjaan dapat dihandle oleh pekerja shift selanjutnya dengan baik, adapun jika dalam keadaan genting

terkadang karyawan lembur paling lama 4 jam. Sumber wawancara (Ahmad Zainudin 14 Juni 2023) Sous Chef.

2. Kecepatan Rotasi; dan Arah Rotasi Shift

Kecepatan rotasi, dan arah rotasi, memiliki keterkaitan satu sama lain dalam mengatur jadwal shift kerja. Menurut The International Agency for Research on Cancer (IARC) (2010:564) bahwa kecepatan rotasi, tergantung dari jumlah hari untuk melakukan pertukaran shift. Pertukaran shift dibedakan berdasarkan berjalannya waktu dengan cepat (yaitu setiap 1, 2, atau 3 hari), waktu sedang (yaitu setiap seminggu sekali), dan lambat (yaitu setiap 15, 20, atau 30 hari). Serta untuk arah rotasi shift, dapat disesuaikan dengan sistem searah jarum jam (yaitu pagi, siang, malam) atau berlawanan arah jarum jam (yaitu siang, pagi, malam) dengan durasi yang berbeda antara shift. Serta menurut Sumamur (2013), pemisahan waktu shift merupakan pola durasi kegiatan yang dibuat untuk mengatur kinerja karyawan yang umumnya dibagi atas kegiatan pagi, siang, serta malam.

Berdasarkan data yang terkumpul melalui wawancara dan penyebaran kuisioner, menghasilkan data bahwa dalam pembuatan jadwal selalu dibuat pertengahan bulan dan awal bulan dikarenakan perusahaan membuat kebijakan setelah terjadi covid karyawan yang bekerja bukan hanya karyawan kontrak tetap saja akan tetapi ada karyawan kontak harian dan casual, dimana karyawan harian tidak diperbolehkan bekerja lebih dari 20 hari. Dengan mengacu pada peraturan tersebut terdapat perbedaan dari 7 karyawan, perbedaan tersebut terjadi dikarenakan ada perbedaan status pekerjaan yaitu ada pekerja kontrak tetap dan harian. Perbedaan yang terlihat dari jumlah hari libur dan masuk kerja, karyawan tetap pada tanggal merah bisa mengambil jatah libur untuk *day payment*, sedangkan untuk karyawan tidak tetap memiliki batas masuk kerja dalam sebulan 20 hari kerja.

Selain perbedaan yang sudah dijelaskan tadi, adapun persamaan antara karyawan tetap dan tidak tetap yaitu bekerja selama 40-48 jam kerja dalam seminggu, dengan setiap karyawan akan diatur jadwal masuk kerjanya dengan disebar ada yang masuk shift pagi, siang, dan malam dengan pertukaran shift terjadi minimal 1 hari sekali. Dengan diaturnya penerapan shift kerja supaya

keteraturan jadwal kerja terlaksana dengan baik, dan apabila karyawan ada izin maka pada hari itu yang libur akan diminta masuk dengan syarat hari liburnya akan diganti. Sumber (Zain, Yoyok, Doni, Hadi, Hafids, Ervian, Heru 14-17 Juni 2023) karyawan main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya.

3. Jumlah Kerja; Hari Libur; dan Keteraturan Jadwal Shift

Jumlah kerja, hari libur, dan keteraturan jadwal shift memiliki keterkaitan satu sama lain dalam mengatur jadwal shift kerja. Berdasarkan peraturan yang sudah diatur oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2002 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pekerja harian hanya boleh bekerja selama 20 hari. Selain itu dalam pasal 22 PP Nomor 35 Tahun 2021 berbunyi karyawan berhak dan wajib mendapatkan libur selama 1 hari apabila 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 2 hari libur apabila 5 hari kerja dalam waktu selama 1 minggu. Serta Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, terdapat dua skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia yaitu: pertama 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu dengan 6 hari kerja dengan ketentuan 1 hari libur; kedua 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu dengan 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Berdasarkan data yang terkumpul melalui penyebaran kuisioner dan wawancara, peraturan di Best Western Papilio Hotel Surabaya mengambil kebijakan yaitu 5 - 1, dalam satu minggu karyawan akan masuk 5 hari kerja dan libur 1 hari. Apabila dalam satu bulan terhitung 40 jam dengan setiap harinya bekerja 8 jam sehingga dalam sebulan kelebihan 8 jam karena dalam pasal 22 PP Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, karyawan berhak dan wajib mendapatkan libur selama 1 hari apabila 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 2 hari libur apabila 5 hari kerja dalam waktu selama 1 minggu serta 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu dengan 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Maka karyawan bisa mengambil kelebihan jam tersebut untuk diberikan libur sehari sehingga yang awalnya aturan dari perusahaan 5-1 maka 1 hari sisanya bisa diambil libur menjadi 6-1. sedangkan untuk karyawan tidak tetap memiliki batas masuk kerja dalam sebulan harus 20 hari. Selain bekerja selama

48 jam dalam sebulan, perusahaan memiliki kebijakan cuti untuk karyawannya dimana setiap tahun boleh mengambil cuti selama 12 hari dan dalam 6 tahun boleh mengambil cuti selama 18 hari. Maka dari itu untuk mengatur jumlah pekerja dan hari libur supaya terjadi keteraturan jadwal shift harus disesuaikan oleh aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dan pemerintah. Sumber (Zain, Yoyok, Doni, Hadi, Hafids, Ervian, Heru 14-17 Juni 2023) karyawan main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di main kitchen Best Wester Papilio Hotel Surabaya maka diambil kesimpulan bahwa dalam mengatur shift kerja akan disesuaikan dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan peraturan pemerintah. Pengaturan dalam penerapan shift kerja yang ada di main kitchen Best Western Papilio Hotel Surabaya meliputi: bekerja selama 8 jam sehari dengan waktu istirahat maksimal 1 jam; terjadi perbedaan batas kerja antara karyawan kontrak tetap dan harian sehingga dalam membuat jadwal selalu dilakukan pertengahan bulan dan awal bulan agar terjadi keteraturan jadwal; terdapat 3 shift kerja yaitu pagi, siang dan malam dengan pola 5 hari kerja 1 hari libur dalam satu minggu.

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, adapun saran yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepannya untuk dijadikan perbaikan yaitu harus meningkatkan komunikasi antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan agar memudahkan berjalanya suatu urusan dan lebih memudahkan menyelesaikan suatu pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

- Adjab Subagjo. 2009. Pengantar Ilmu Perhotelan dan Restoran. Yogyakarta : Graha ilmu
- Arifin, Zainal (2017). *Pengaruh Insentif dan jam kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. EJournal Administrasi Bisnis, 5(4), 1292–1303.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Avicienna, F. (2018). *Pengaruh Jam Kerja Shift Terhadap Kinerja Pegawai pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo di Medan (Studi Kasus pada Pegawai Keude Kupie Uleekareng & Gayo Medan)*.
- Badriyah, S. (2016). *Peran Shift Kerja Di Dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Dahlan, Djamil Hasim, H. (2017). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, 4(2), 69–75. Handoko H.T. (1994). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Goal.2014. *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing*. Jurnal
- Handayani, D. (2019). *Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)*.
- Hasibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- IARC Monographs. 2010. *Shift Work*. World Health Organization International agency for Research on Cancer, vol. 98(8): 563-764.
- Indrianto, Nur. Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi pertama. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM, Yogyakarta
- Iskandar, Dhany.2018. *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal. Jibeka Alumni Program Megister Manajemen Universitas Pancasila.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.100/MEN/VI/2002.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menaker) Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003
- Kurniawan, M. A. (2022, Desember 22). *Begini Aturan Jam Kerja, Lembur, dan Waktu Istirahat Sesuai Undang-Undang*. Retrieved from narasi: <https://narasi.tv/read/narasi-daily/begini-aturan-jam-kerja-lembur-dan-waktu-istirahat-sesuai-undang-undang>
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc. 2005. *Shift Work : Health Effect and Solutions*. Ontario : Occupational Health Clinics for Ontario Workers Inc.
- Occupational Safety and Health Branch. 2008. *Guide on Shift Work*. Hongkong : Labour Department.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.KEP.233/MEN/2003
- Prayogo, A. M. (2020). *Di Main Kitchen Section Four Seasons Hotel Jakarta* (Doctoral dissertation, STP AMPTA Yogyakarta).
- Rismayadi, Budi. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. Jurnal. Universitas Buana Perjuangan Karawan.
- Satrio, P. (2015). *Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*.
- Stevens, RG, et al. 2011. *Considerations of circadian impact for defining 'shift work' in cancer studies: IARC Working Group Report*. Occup Environ Med, Vol.68: 154-162.
- Soekresno. *Manajemen Food and Beverage*. 2010 Edisi ke II. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Tinambunan, Bella Khairunnisah, Riza Taufiq, dan Dendi Gusnadi. 2022. "Tinjauan Operasional Kitchen Department Cambridge Hotel Medan Tahun 2022." *e-Proceeding of Applied Science* 8(6): 984–92.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 79
- Undang-Undang Nomor 13.2003. Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pemerintah telah mengatur jam kerja bagi setiap karyawan.
- Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 79
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 78