



# MANAJEMEN PENGATURAN JAM KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN GENDER DI APOTEK ENGGAL SEHAT MAJENANG

Bayu Sudrajat<sup>a,\*</sup>, Apriliyani Wahyuningsih<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup> Prodi Ekonomi Syariah STAI Sufyan Tsauri Majenang, Jl. K.H Sufyan Tsauri, Cibeunying, Majenang,  
Indonesia

[\\*sudrajat195@yahoo.com](mailto:sudrajat195@yahoo.com)

*Diterima: Juli 2023. Disetujui: November 2023. Dipublikasikan: November 2023.*

---

## ABSTRACT

*This research is related to the analysis of working hours to improve employee performance. This study aims to determine the suitability of the management of working hours for employees at the Enggal Sehat Pharmacy Majenang based on Law Number 13 of 2003 and to find out the arrangements for working hours through a gender approach. This research is a field research using a qualitative approach. The types of data used in this research are primary data and secondary data. Data collection in this study was carried out by means of interviews and data analysis using descriptive analysis. The results showed that the management of working hours arrangements for employees at the Enggal Sehat Pharmacy was not in accordance with Law Number 13 of 2003, namely that each female employee gets 7 working days and 2 days off for 1 month with a length of work of 8 hours per day. Furthermore, the form of setting working hours using a gender approach is in accordance with Law Number 13 of 2003, namely the implementation of leave which should be given to female employees.*

**Keywords:** management; setting working hours; gender approach.

## ABSTRAK

Penelitian ini terkait analisis pengaturan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian manajemen pengaturan jam kerja bagi karyawan di Apotek Enggal Sehat Majenang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta mengetahui pengaturan jam kerja melalui pendekatan gender. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengaturan jam kerja bagi karyawan di Apotek Enggal sehat belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu setiap karyawan wanita mendapat waktu 7 hari kerja dan 2 hari libur selama 1 bulan dengan lama bekerja sebanyak 8 jam perhari. Selanjutnya bentuk pengaturan jam kerja menggunakan pendekatan gender sudah sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu adanya pemberlakuan cuti yang memang seharusnya diberikan untuk karyawan perempuan.

**Kata Kunci:** manajemen; pengaturan jam kerja; pendekatan gender.

---

## PENDAHULUAN

Kesehatan memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan hidup manusia. Setiap individu memiliki hak asasi untuk memiliki akses terhadap kesehatan yang baik. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya guna meningkatkan layanan kesehatan masyarakat, salah satunya dengan menyediakan sarana pelayanan kesehatan seperti apotek. Apotek berfungsi sebagai tempat pelayanan kefarmasian yang dilakukan oleh apoteker. Standar pelayanan di apotek juga terkait karyawan yang merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (Avicienna, 2018). Karyawan yaitu merujuk kepada individu yang bekerja dengan menggunakan kemampuan fisik dan intelektualnya untuk dapat memberikan kontribusi kepada suatu perusahaan, dan sebagai imbalannya menerima kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Istilah ini juga dapat mengacu kepada individu yang telah mengikatkan diri dengan kontrak atau perjanjian kerja dengan suatu perusahaan tanpa jangka waktu yang ditentukan (Hasibuan, 2013).

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki niat yang kuat untuk meningkatkan performa anggota timnya, dengan tujuan mencapai target perusahaan yang diharapkan. Kinerja para karyawan mencerminkan prestasi individu mereka, baik dalam hal mutu maupun jumlah, yang berhasil dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Arfida, 2003).

Kinerja karyawan menjadi perhatian tersendiri bagi Apotek Enggal Sehat Majenang dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumennya. Apotek Enggal Sehat Majenang merupakan salah satu apotek yang terbesar dan mengalami perkembangan yang baik di wilayah kecamatan Majenang. Hal ini dibuktikan dengan pendapatan yang mengalami peningkatan setiap tahunnya (Ida, 2022).

Apotek Enggal Sehat Majenang sangat memperhatikan jam kerja bagi

karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Waktu kerja adalah periode ketika pekerjaan dilakukan, yang umumnya berlangsung pada siang hari. Waktu kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu waktu kerja standar dan sistem kerja *shift* (Alpin Neksan, 2021).

Penjadwalan *shift* kerja diterapkan dengan maksud untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian target selama jam kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003, standar jam kerja adalah 7 jam per hari dan 40 jam per minggu bagi karyawan yang bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Sementara itu, bagi karyawan yang bekerja selama 5 hari dalam seminggu, mereka diwajibkan untuk bekerja selama 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Dalam praktiknya, *shift* kerja malam biasanya memiliki durasi kerja selama 7 jam per hari selama 5 hari kerja, dengan total 35 jam per minggu, yang berbeda sebanyak 5 jam per minggu dibandingkan dengan *shift* pagi/siang. Namun, beberapa perusahaan juga memilih untuk mempekerjakan karyawan pada *shift* malam dengan durasi kerja 8 jam per hari atau 40 jam per minggu, sambil memberikan tunjangan khusus untuk *shift* tersebut (NTB, 2020).

Apotek Enggal Sehat Majenang menerapkan sistem kerja *shift* sebagai salah satu metode yang digunakan dalam operasional perusahaan yang beroperasi selama 24 jam penuh. Pendekatan ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena memungkinkan operasional berjalan tanpa henti dan mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan. Namun, sistem kerja *shift* ini juga memiliki dampak negatif bagi para pekerja yang terlibat di dalamnya. Beban kerja yang tinggi, kelelahan, dan penurunan kinerja pegawai menjadi beberapa dampak negatif yang terjadi dalam sistem kerja *shift*. Hal ini disebabkan oleh tuntutan adaptasi pekerja terhadap jadwal kerja yang bergantian antara pagi, siang, dan malam, serta jadwal kerja yang

tidak teratur dan berdurasi panjang (Alpin Neksen, 2021).

Pemilik Apotek Enggal Sehat memilih untuk mempekerjakan karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa di zaman modern saat ini, pekerjaan bukanlah semata-mata domain laki-laki. Peran perempuan telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam memberikan kontribusi pada era modern ini. Keberadaan perempuan dalam dunia kerja menggarisbawahi pentingnya keterlibatan mereka dalam proses modernisasi.

Keberadaan perempuan tidak hanya berdampak pada diri mereka sendiri dan keluarga, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan pada masyarakat, bangsa, dan negara secara keseluruhan. Bahkan, kemajuan atau kemunduran suatu negara dapat tergantung pada peran yang dimainkan oleh perempuan. Perempuan yang mendapatkan pendidikan yang baik akan melahirkan generasi yang berkualitas dan memberikan kontribusi terhadap kemakmuran negara. Namun, perjuangan perempuan dalam dunia kerja dan upaya mereka untuk memperluas akses terhadap berbagai aktivitas bisa membawa mereka menghadapi tantangan diskriminasi atau, sebaliknya, memberikan pemberdayaan. Masih ada banyak masyarakat yang memandang bahwa perempuan seharusnya hanya berfokus pada tugas-tugas rumah tangga di rumah. Namun, alasan perempuan bekerja adalah untuk mencapai kesetaraan hak antara perempuan dan laki-laki, karena secara alami perempuan memiliki potensi dan kemampuan yang setara, bahkan bisa melebihi kapasitas dan kemampuan laki-laki (Rahmawati, 2017).

Walaupun biasanya laki-laki dianggap bertanggung jawab dalam mencari nafkah dalam konteks keluarga, agama Islam sendiri tidak melarang perempuan untuk bekerja di luar rumah. Dalam Islam, tidak ada petunjuk atau ketentuan yang secara khusus melarang perempuan untuk bekerja di luar rumah, terutama jika pekerjaan tersebut membutuhkan peran dan

keterampilan khusus yang dimiliki oleh perempuan, seperti menjadi perawat, guru anak-anak, atau bidang pengobatan. Jika penghasilan perempuan jauh melebihi penghasilan suaminya, hal itu bahkan dapat dianggap sebagai salah satu anugerah dari Allah SWT.

Surah An-Nisa' [4]:1, menyatakan dengan tegas bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam melakukan amal kebajikan. Oleh karena itu, seorang mukmin seharusnya melaksanakan perbuatan baik atau amal saleh dengan dukungan dari imannya. Baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan karunia Allah. Tidak ada perbedaan dalam hal pahala, yaitu siapa yang akan mendapatkan lebih banyak atau berlimpah. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran dan tanggung jawab yang sama pentingnya dengan laki-laki. Jika seorang perempuan ingin mengembangkan dirinya menjadi seorang profesional dan bekerja, hal ini dapat menjadi ladang bagi dia untuk melakukan amal kebajikan. Dalam pandangan Islam, hal ini tidak hanya diperbolehkan, tetapi juga dianjurkan. Pendekatan ini sejalan dengan pendekatan gender yang menghargai kesetaraan antara laki-laki dan perempuan (Rahmawati, 2017).

Urgensitas masalah dalam penelitian ini sangat signifikan dan membutuhkan perhatian serius dari berbagai aspek. Pertama, dari segi keilmuan, penelitian ini berkaitan dengan dua domain penting, yaitu manajemen sumber daya manusia dan studi gender. Manajemen jam kerja yang tepat adalah faktor kunci dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan, yang merupakan elemen inti dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, pendekatan gender dalam penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan perbedaan gender dalam pengaturan jam kerja, yang menjadi perhatian global dalam konteks kesetaraan gender di tempat kerja.

Dari segi substansi, masalah ini memiliki implikasi praktis yang sangat penting. Dalam industri apotek, pelayanan berkualitas dan keamanan pasien adalah prioritas utama. Pengaturan jam kerja yang tidak tepat dapat mengganggu kinerja karyawan, berdampak negatif pada pelayanan, dan bahkan meningkatkan risiko kesalahan. Selain itu, perbedaan preferensi dan tanggung jawab keluarga antara karyawan pria dan wanita dapat memengaruhi kebijakan jam kerja yang optimal. Dalam konteks ini, mengadopsi pendekatan gender dalam pengaturan jam kerja menjadi semakin penting untuk memastikan keseimbangan kerja-keluarga yang baik dan meminimalkan ketidaksetaraan gender di tempat kerja.

Relevansi dengan landasan teori yang dirujuk, seperti manajemen jam kerja, keseimbangan kerja-keluarga, dan teori gender dalam organisasi, memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami dan mengatasi masalah ini secara sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi berharga untuk pemahaman kita tentang cara meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks apotek dengan memperhatikan aspek gender. Dalam era di mana inklusi gender dan manajemen yang berfokus pada efisiensi semakin penting, urgensi penelitian ini sangat nyata dan memiliki implikasi positif yang potensial dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dan kesetaraan gender di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan manajemen pengaturan jam kerja dengan mempertimbangkan aspek gender di Apotek Enggal Sehat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, di mana data dikumpulkan melalui penggunaan kata-kata, gambar, dan angka. Data yang dikumpulkan dapat berupa

naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya. Subjek penelitian ini adalah manajemen pengaturan jam kerja di Apotek Enggal Sehat, sedangkan objek penelitiannya adalah karyawan Apotek Enggal Sehat. Metode pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data-data yang ditemukan dilapangan akan di analisis menggunakan teori-teori yang sudah ditentukan untuk melihat kesesuaian anatara praktek/ penerapan jam kerja di Aptek Sehat Majenang dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Untuk analisis data, dilakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen jam kerja dalam perspektif gender dipandang sebagai bentuk manajemen yang adil bagi semua karyawannya. Prinsip keadilan dalam manajemen ini berarti pimpinan tidak boleh merugikan bawahan, begitu juga sebaliknya, bawahan tidak boleh merugikan perusahaan. Jika seorang pengusaha memaksa bawahannya untuk bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, itu dianggap sebagai tindakan dzalim terhadap bawahan. Idealnya, kesepakatan kerja harus dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Dalam suatu perusahaan, baik karyawan maupun pemilik usaha umumnya memiliki perjanjian kerja. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pedoman yang lebih umum mengenai perjanjian kerja. Perjanjian kerja ini mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Undang-Undang ini tidak membatasi bentuk perjanjian kerja, baik itu lisan atau tertulis, dan tidak mengatur apakah jangka waktu perjanjian harus ditentukan atau tidak, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan sebelumnya.

Dengan diberlakukannya Undang-Undang ketenagakerjaan, karyawan dapat merasakan manfaat yang signifikan dalam hal perlindungan hak-hak mereka terkait dengan jam kerja. Pemerintah merasa penting untuk mengeluarkan peraturan mengenai jam kerja karena adanya kasus di mana perusahaan melakukan pelanggaran atau membatasi hak-hak karyawan terkait dengan waktu kerja, seperti memaksa mereka untuk bekerja melebihi batas yang ditetapkan (lebih dari 8 jam).

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara karyawan dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak-hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa waktu kerja dan perjanjian kerja memiliki peran penting dalam hubungan kerja. Disarankan agar terdapat perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak, sehingga jika terjadi perselisihan atau kejadian tak terduga, minimal ada bukti perjanjian yang telah dibuat.

Selain perjanjian kerja, suatu usaha juga memerlukan keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu memberikan kinerja yang baik. Seperti dari penjelasan ibu Ida selaku APJ (Ida, 2022):

*“Sumber daya manusia mengacu pada tenaga kerja yang memiliki kesiapan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menyoroti pentingnya perlakuan dan kontribusi yang diberikan kepada tenaga kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas hidup dan kemampuan mereka.”*

Dalam hal ini Apotek Enggal Sehat memandang karyawan sebagai sumber daya yang memiliki daya fikir, potensi, kemampuan, semangat yang tinggi melalui pengaturan jam kerja yang baik, hal ini dapat memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun usaha yang menjadi tempat mereka bekerja. Karyawan

merupakan sumber daya yang mempengaruhi keberhasilan suatu usaha.

### Pembagian Jam Kerja

Dengan adanya pembagian kerja menjadi salah satu cara untuk meningkatkan karyawan, namun penelitian kali ini akan membahas secara detail mengenai jam kerja. Melalui pembagian kerja pemilik usaha atau yang memiliki wewenang untuk mengatur jam kerja karyawan akan lebih mudah hal ini karena pembagian jam kerja di apotek Enggal Sehat yang tidak tertulis menggunakan 2 *shift* kerja yakni (Ida, 2022):

- a. *Shift* pagi dan *shift* siang, dimana *shift* pagi dimulai pukul 07:00 WIB sampai dengan pukul 15:00 WIB
- b. *Shift* sore dimulai dari pukul 13:00 WIB sampai dengan pukul 20:00 WIB.
- c. Untuk *shift* pagi ada tambahan 1 jam untuk melakukan persiapan dan kebersihan apotek.
- d. 1 jam istirahat pukul 11:30-12:30 WIB untuk *shift* pagi, dan *shift* sore pukul 16:00-16:30 WIB istirahat ibadah shalat ashar dan 17:45-18:15 WIB istirahat untuk melakukan ibadah shalat maghrib, untuk jam istirahat dilakukan secara bergantian minimal 1-2 untuk jaga apotek jika ada konsumen yang datang tetap dilayani. Namun di sela sela apotek tidak begitu ramai karyawan akan menggunakan waktunya untuk istirahat.

Tabel 1. Pembagian Jam Kerja Shift Karyawan Apotek Enggal Sehat

No	Nama Karyawan	Waktu shift
1	Tuntut Ayu Pratiwi	Pagi
2	Linawati	Pagi
3	Parasifa Hidayanti	Pagi
4	Tiara Anggraeni	Sore
5	Siti Nurhidayah Baliana	Sore
6	Septi Rahayu	Sore

Sumber: Data Apotek Enggal Sehat, 2022.

Pembagian jam kerja *shift* seperti pada tabel di atas sewaktu waktu dapat berubah mengikuti karyawan yang melakukan ijin

atau sedang sakit sehingga tidak masuk kerja. Karyawan melakukan operasional kerja selama 8 jam dan terpotong 1 jam untuk jam istirahat shalat dan makan, untuk *shift* pagi datang lebih awal sebelum jam 8 hal ini untuk melakukan kebersihan sebelum apotek buka. Namun untuk pembagian *shift* kerja tersebut setiap karyawan diacak. Dengan adanya pembagian jam kerja *shift* semua karyawan dapat merasakan ketika *shift* pagi maupun *shift* sore. Karena tingkat keramaian pasien/pelanggan berbeda pada saat *shift* pagi maupun sore. Ketika *shift* pagi banyak salesmen yang mengantarkan pesanan stok obat. Untuk kalkulasi selama 1 bulan karyawan untuk *shift* pagi bekerja selama 270 jam dan *shift* sore selama 240 jam sebelum terpotong untuk jam istirahat (Ida, 2022).

Maka dari itu apotek dalam menilai jam kerja karyawan baik atau buruk melalui presensi/kehadirannya, namun sejauh ini di Apotek Enggal Sehat seluruh karyawan ijin libur kerja ketika ada keperluan keluarga atau karena sakit. Seperti yang dikatakan ibu Ida selaku apoteker yakni (Ida, 2022):

*“Di apotek Enggal sehat dalam pembagian jam kerja secara rolling dan ada absensi sendiri untuk karyawan, kami masih melakukan absen secara manual belum memiliki alat elektronik absen yang menggunakan teknologi. Mungkin nanti seiring berkembangnya waktu dan bertambah pesatnya apotek kami akan membeli supaya karyawan lebih disiplin lagi”*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam pengaturan jam kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin dalam menjalankan jam kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik dari para karyawan, pemilik usaha akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya Ida selaku apoteker menambahkan dalam beberapa bulan ada

karyawan yang tidak masuk karena ijin maupun sakit. Selain dari pembagian *shift* kerja di apotek Enggal sehat, karyawan juga memiliki libur 2 hari selama 1 bulan secara bergantian sesuai dengan kesepakatan dengan apoteker penanggung jawab dan anggota karyawan yang lainnya untuk berkoordinasi mengambil libur. Namun selain libur 2 hari selama sebulan di apotek Enggal sehat juga memiliki libur kerja untuk karyawan, apalagi semua karyawan di apotek Enggal sehat adalah perempuan seperti sebagai berikut yang tertuang didalam uu ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 (Ida, 2022):

a. Izin Cuti Haid

Di apotek Enggal sehat memberikan kompensasi bagi karyawannya saat haid hari pertama untuk istirahat jika benar benar merasa sakit dan tidak bisa untuk melakukan aktivitas. Namun tetap memberitahukan kepada apoteker penanggung jawab dan koordinasi dengan karyawan yang lain. Menurut ketentuan yang terdapat dalam Pasal 81 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perempuan pekerja atau buruh yang mengalami kondisi sakit saat masa haid dan memberitahukan hal tersebut kepada pengusaha, tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua selama masa haid.

b. Izin Cuti hamil dan melahirkan

Apotek Enggal Sehat menerapkan kebijakan terkait cuti bagi karyawan yang sedang hamil. Menurut kebijakan tersebut, karyawan yang bekerja di Apotek Enggal Sehat diberikan cuti selama 1 bulan sebelum melahirkan dan 1 bulan setelah melahirkan. Namun, jika karyawan menginginkan cuti yang kurang dari 1 bulan, hal tersebut juga diperbolehkan dengan syarat menginformasikannya kepada apoteker yang bertanggung jawab. Karyawan yang sedang hamil di Apotek Enggal Sehat tidak ditekan untuk terus bekerja, dan mereka memiliki keistimewaan di mana dihindari dari mengangkat barang-

barang berat. Pasal 82 Ayat 1 dan Ayat 2 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perempuan pekerja atau buruh memiliki hak untuk istirahat selama 1-1,5 bulan sebelum proses persalinan dan 1-1,5 bulan setelah melahirkan, sesuai dengan petunjuk dan perlindungan dari dokter atau bidan.

c. Izin cuti keguguran

Apotek Enggal Sehat memberikan cuti selama 1-1,5 bulan kepada karyawan yang mengalami keguguran. Durasi cuti ini juga dapat disesuaikan dengan surat keterangan yang diberikan oleh dokter untuk keperluan cuti akibat keguguran.

d. Hak Jam Kerja Semasa Hamil.

Apotek Enggal Sehat memberikan perlindungan yang terjamin bagi karyawan yang sedang hamil. Hal ini dikarenakan kondisi karyawan yang sedang hamil rentan dan perlu perhatian khusus. Untuk itu, Apotek Enggal Sehat menerapkan jam kerja khusus bagi karyawan yang sedang hamil, yaitu hanya pada jam kerja pagi. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena jam kerja pagi cenderung lebih tenang dan tidak terlalu ramai. Dengan demikian, diharapkan karyawan yang sedang hamil dapat dihindarkan dari beban pekerjaan yang berlebihan.

e. Hak Menyusui.

Apotek Enggal Sehat memiliki kebijakan yang mengatur waktu bagi karyawan yang sedang menyusui untuk memompa ASI selama jam kerja.

f. Izin lain-lain

Apotek Enggal sehat juga memberikan izin bagi karyawan yang ada keperluan penting dengan keluarga seperti ada hajatan, bepergian jauh, atau acara penting lainnya yang tidak bias ditinggal. Namun kembali lagi semua itu juga harus dikoordinasikan dengan karyawan yang lain dan mengatur jadwal jauh jauh hari. Namun jika izin selama

sebulan sudah banyak APJ akan berfikir lagi untuk memberikan ijin atau tidak.

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya mengenai jadwal kerja karyawan di apotek, digunakan sistem *rolling* yang disesuaikan setiap harinya berdasarkan jadwal yang telah ditentukan. Ketentuan mengenai waktu kerja dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur berbagai peraturan terkait jam kerja.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya mengenai jam kerja karyawan, di apotek menggunakan sistem *rolling* setiap harinya sesuai dengan jadwal yang diberikan. Dalam peraturan perundang-undangan mengenai jam kerja, terdapat ketentuan-ketentuan terkait waktu kerja yang dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) dan ayat (2) dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pengusaha memiliki kewajiban untuk mematuhi ketentuan waktu kerja, yaitu 8 jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- b. Menurut Pasal 78 ayat (1)(a) dan ayat (2), pengusaha yang ingin mengizinkan karyawan bekerja melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi persyaratan tertentu dan mendapatkan persetujuan dari karyawan terkait. Apabila pemilik usaha mempekerjakan karyawan melebihi batas waktu kerja yang ditentukan, mereka diwajibkan membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan yang tertera dalam ayat (2).
- c. Ketentuan mengenai waktu istirahat diatur dalam Pasal 79-85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal-pasal ini menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat

minimal setengah jam setelah bekerja secara terus-menerus selama 4 jam, dan waktu istirahat tersebut tidak dihitung sebagai jam kerja.

Dalam perjanjian kerja yang tidak tertulis di Apotek Enggal Sehat, terdapat ketidakseimbangan kekuatan antara karyawan dan pengusaha, di mana pengusaha memiliki kontrol penuh terhadap operasional di apotek. Salah satu aspek yang terdampak adalah jam kerja karyawan. Oleh karena itu, adanya peraturan perundang-undangan dapat memberikan solusi untuk mengatasi permasalahan yang ada saat ini.

Namun, dalam konteks Apotek Enggal Sehat di Majenang, terdapat ketidaksihinggaan antara perjanjian kerja yang tidak tertulis dengan batasan waktu yang ditetapkan oleh peraturan perundangan yang berlaku saat ini. Karyawan merasa dirugikan karena jam kerja yang dilaksanakan di apotek tersebut melebihi ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Sebagai contoh, sistem kerja di apotek tersebut mencakup 7 hari kerja dalam satu minggu dan hanya 2 hari cuti libur dalam satu bulan. Hal ini melampaui batasan yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan waktu kerja yang melebihi batas tersebut tidak dianggap sebagai waktu lembur sesuai dengan ketentuan undang-undang. Oleh karena itu, implementasi jam kerja karyawan di Apotek Enggal Sehat Majenang masih belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tujuan utama untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, terutama bagi karyawan perempuan, mengingat adanya kasus-kasus diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan yang sering terjadi terhadap mereka. Undang-undang ini memberikan peraturan yang khusus untuk karyawan perempuan, termasuk hak cuti haid, cuti sebelum dan setelah melahirkan. Pendekatan gender

diterapkan dalam undang-undang ini untuk memberikan perlindungan dan hak istimewa bagi karyawan perempuan dalam lingkungan kerja.

Dalam kasus Apotek Enggal Sehat, aturan yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan telah diterapkan untuk memastikan hak-hak karyawan perempuan terakomodasi. Meskipun ada beberapa karyawan yang mungkin ingin kembali bekerja sebelum masa cuti mereka berakhir, asalkan hal tersebut merupakan keinginan mereka sendiri dan tidak melanggar aturan, maka diizinkan. Apotek Enggal Sehat telah memperhatikan implementasi aturan ini dengan baik untuk memastikan pemenuhan hak-hak karyawan perempuan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 telah mengatur perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terkait dengan jam kerja, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, serta hak menyusui anak saat bekerja. Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) menjadi dasar dalam memberikan perlindungan kepada pekerja perempuan. Adanya pelanggaran yang diberikan kepada mereka didasarkan pada pengakuan akan pentingnya peran reproduktif yang dimiliki oleh perempuan. Meskipun pekerja perempuan memiliki kewajiban dalam pekerjaan mereka, tidak dapat diabaikan bahwa mereka juga memiliki hak dan kewajiban lain yang telah diatur dalam undang-undang.

Dalam kasus Apotek Enggal Sehat yang telah disebutkan sebelumnya, aturan mengenai hak-hak perempuan telah diterapkan dengan baik. Terlebih lagi, mengingat semua karyawan di apotek tersebut adalah perempuan. Tidak ada larangan bagi karyawan untuk mengajukan izin kerja, dan keputusan-keputusan tersebut diambil dengan tujuan memberdayakan karyawan dan tetap memperhatikan batas-batas yang wajar. Apotek Enggal Sehat telah memilih karyawan perempuan dengan keyakinan bahwa mereka memiliki integritas khusus



dalam bekerja, seperti kecermatan, ketelitian, dan kesabaran yang lebih terpancar dari mereka.

### Tepat Waktu

Pengaturan jam kerja yang diterapkan pada apotek Enggal sehat adalah tepat waktu. Apotek Enggal sehat mencari karyawan yang baik jam kerjanya dan tidak membuang waktu tanpa adanya manfaat. Waktu adalah asset yang sangat berharga. Apabila kita memanfaatkan segala waktu maka dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Apotek Enggal sehat sangat menekankan pada kedisiplinan, apalagi untuk shift pagi diharuskan datang lebih awal untuk melakukan persiapan sebelum apotek buka. Hal ini yang membuat apotek Enggal sehat mencari karyawan yang memiliki jam kerja yang bagus untuk selalu datang tepat waktu. Selanjutnya, Ibu Ida mengatakan bahwa (Ida, 2022):

*"Kami memberikan penghargaan kepada karyawan yang menjalankan tugas dengan disiplin waktu, sebagai bentuk pengakuan atas kinerja mereka. Selain itu, kami juga menerapkan konsekuensi bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan disiplin waktu dalam pekerjaan mereka".*

Melihat kondisi tersebut, pihak Apotek Enggal Sehat Majenang sangat mengutamakan kedisiplinan waktu para karyawan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan memberikan reward dan sanksi terkait kedisiplinan waktu, ini akan menjadi motivasi dan tanggung jawab bagi karyawan di Apotek Enggal Sehat Majenang, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada perkembangan bisnis kami.

Berdasarkan hasil penjabaran hasil penelitian yang dilakukan, diberikan usulan tindak lanjut yang perlu dilakukan sehingga dapat berkontribusi signifikan pada pemecahan masalah yang dihadapi. Pertama-tama, perlu dilakukan pendekatan holistik untuk mengintegrasikan hasil

penelitian ke dalam praktik sehari-hari di Apotek Enggal Sehat Majenang. Ini melibatkan revisi kebijakan dan prosedur yang lebih inklusif dan berbasis gender, yang harus diinformasikan oleh temuan penelitian.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci, di mana karyawan dan manajemen perlu mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang aspek-aspek gender dan manajemen jam kerja yang berhubungan. Selain itu, penerapan sistem pemantauan dan evaluasi berkelanjutan akan memungkinkan Apotek untuk memastikan kepatuhan terhadap perubahan kebijakan dan dampaknya terhadap kinerja. Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti organisasi kesetaraan gender atau ahli manajemen sumber daya manusia, juga dapat memberikan pandangan tambahan dan dukungan dalam mengatasi isu-isu gender. Terakhir, penelitian lanjutan dalam topik ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan memungkinkan pemantauan jangka panjang terhadap perbaikan yang diterapkan. Dengan pendekatan ini, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang nyata dalam memecahkan masalah pengaturan jam kerja dan kesetaraan gender di Apotek Enggal Sehat Majenang dan bahkan dapat menjadi model bagi organisasi serupa untuk meningkatkan kinerja karyawan dan inklusi gender.

### SIMPULAN

Manajemen jam kerja memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan performa karyawan di lingkungan kerja. Tanpa adanya pengelolaan yang efektif terhadap jam kerja, pekerjaan mungkin tidak akan teratur dan hasilnya dapat melewati batas waktu yang ditentukan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya manajemen waktu yang efisien. Di Apotek Enggal Sehat, pendekatan gender dalam perspektif ekonomi Islam digunakan sebagai alat

untuk membantu pengaturan jam kerja yang efektif, seperti melalui penerapan sistem *shift*.

Namun, pengaturan jam kerja bagi karyawan perempuan di Apotek Enggal Sehat masih belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut undang-undang tersebut, karyawan perempuan seharusnya bekerja selama 7 hari dalam satu bulan dengan 2 hari libur, dan waktu kerja per harinya adalah 8 jam. Dalam konteks Islam, segala bentuk perlakuan yang tidak adil atau merugikan dianggap sebagai tindakan yang melanggar, kecuali jika ada perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam kasus pengaturan jam kerja di Apotek Enggal Sehat, terdapat perjanjian sebelumnya antara karyawan dan pengusaha.

Selain itu, Apotek Enggal Sehat tetap memberikan perlindungan dan memenuhi hak-hak karyawan perempuan dengan pendekatan gender sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini tercermin dalam pemberian cuti haid, cuti sebelum dan sesudah melahirkan, serta cuti keguguran.

## REFERENSI

- Alpin Neksan, M. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Dalam Jurnal Manajemen Pemasaran dan SDM*, Vol. 2, No.2, Juni 2021.
- Arfida. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Avicienna, F. (2018). *Pengaruh Jam Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan (Studi Kasus Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ida. (2022, Juli 21). Wawancara (APJ Apotek Enggal Sehat Majenang). (A. A. Bayu, Interviewer)
- NTB, D. P. (2020, September 30). *Jam Kerja Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved from <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/jam-kerja-menurut-undang-undang-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/>
- Rahmawati, S. d. (2017). Transformasi Wanita Karir Perspektif Gender Dalam Hukum Islam (Tuntutan Dan Tantangan Pada Era Modern) . *Dalam Jurnal An Nisa'a : Kajian Gender dan Anak*, :Volume 12, Nomor 02, Desember 2017.