

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kementrian Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi, saat ini jumlah pekerja di indonesia mencapai 117,37 juta orang atau sekitar 88,34% dari total penduduk indonesia yang mencapai 237,6 juta jiwa (ILO). Pada dasarnya sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang menentukan keefektifan suatu organisasi atau perusahaan, juga merupakan faktor utama dalam melakukan suatu aktivitas produksi ataupun yang lain, baik berupa pikiran , jasmani dan rohani dalam rangka menghasilkan suatu barang atau jasa yang bernilai ekonomi dan dibutuhkan oleh masyarakat. Tanpa adanya sumber daya manusia maka semua aktivitas ataupun kegiatan perekonomian atau yang lainnya tidak akan bisa terlaksana.

Dalam melaksanakan suatu kegiatan, seorang individu tidak akan bisa bekerja sendiri, akan tetapi agar terciptanya suatu tujuan membutuhkan sekelompok orang yang akan membentuk suatu organisasi. Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Di dalam suatu perusahaan atau tempat kerja mempunyai sistem manajemen atau pengaturan yang berbeda, para manager membuat peraturan untuk mengatur dan mengurus semua

karyawan atau tenaga kerja yang biasanya disebut manajemen sumber daya manusia guna mendapatkan tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, dimana tugas dari Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja, yang puas akan pekerjaannya (Husein Umar, 2002:3).

Peran manajemen sumber daya manusia yaitu mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah kinerja karyawan, peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangann sumber daya manusia yang ada agar dapat dikelola secara efektif dan efisien, pada dasarnya manajemen adalah upaya mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai proses untuk mencapainya. Teknik penjadualan dibuat untuk mencapai efektifitas dan efesiensi yang tinggi dari sumber daya yang akan digunakan.

Dalam setiap perusahaan mempunyai jam kerja masing-masing sesuai dengan ketentuan perusahaan yang bersangkutan. Dan setiap pekerja atau karyawan wajib mengikuti sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut. Ketentuan mengenai waktu kerja terdapat dalam paragraf 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Banyak perusahaan beroperasi lebih dari 8 jam per hari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas, konsekuensinya, perusahaan harus melakukan shift kerja. Pada prinsip dasarnya sebuah perusahaan menginginkan laba yang sebanyak-banyaknya, dengan biaya yang sedikit. Permintaan konsumen yang semakin meningkat menuntut perusahaan bekerja lebih dari biasanya, mengharuskan bekerja lebih keras lagi guna untuk mewujudkan keinginan konsumen. Perusahaan menggunakan alternatif tanpa menambah karyawan akan tetapi permintaan konsumen yang meningkat bisa terpenuhi, yaitu dengan memperkerjakan karyawan dengan sistemshift sehingga perusahaan tetap bisa beroperasi 24 jam non stop, tidak berbeda pula dengan petugas keamanan yang bekerja dengan sistim shift untuk menjaga perusahaan 24 jam.

Shift kerja dapat diartikan juga sebagai suatu cara mengorganisir waktu kerja harian pada orang atau tim yang berbeda secara berturut-turut untuk waktu kerja yang biasanya 8 jam, dan meliputi waktu keseluruhan 24 jam. (Agustin,2012:24). Shift kerja biasanya berkelompok terdiri minimal 2 orang atau lebih, mereka datang bergantian sesuai jadwal shift yang telah ditentukan di awal. Kadang kala para karyawan juga diperintahkan untuk lembur.

Dalam setiap peraturan atau program yang telah ditentukan dan ditetapkan suatu perusahaan untuk para karyawannya mempunyai dampak tersendiri. Dampak positif yang akan memberikan efek yang baik bagi karyawan ataupun sebaliknya dampak yang kurang baik bagi karyawan tersebut.

Faktanya sistem shift kerja memberikan kemungkinan untuk meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya ataupun produktivitas suatu perusahaan. Dampak positif misalnya seperti yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2006) pekerja shift berharap dengan bekerja dengan sistem shift, mereka akan memperoleh gaji yang lebih baik, lebih banyak waktu mengasuh anak di siang hari, mempunyai waktu lebih disiang hari untuk bersantai, lebih banyak kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, malam hari suasananya lebih tenang dan biasanya hanya sedikit supervisor di malam hari. Adnan (dalam Veny,2014:132) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa pada sistem shift rotasi terdapat aspek positif dan aspek negatif. Aspek positifnya adalah memberikan lingkungan kerja yang sepi khususnya shift malam dan memberikan waktu libur yang banyak. Menurut nachreiner aspek positifnya adalah peningkatan keuangan dan lingkungan kerja yang sepi, memberikan banyak waktu luang pada siang hari, jumlah supervisor lebih sedikit, dan dapat dijadikan alasan untuk tidak melakukan sesuatu. Pekerja yang memiliki kecenderungan extravert diduga menunjukkan sikap yang positif terhadap sistem kerja shift rotasi, mereka lebih toleran terhadap sistem kerja shift tersebut

Selain berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, ternyata sistem shift kerja ini juga membawa dampak yang kurang baik, terutama terhadap kesehatan karyawan baik secara fisik, sosial maupun psikologis.

Seperti halnya yang dialami oleh bapak Muhamad Rifki Arianto (wawancara pada tanggal 12 agustus 2014). Beliau merupakan salah satu karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk pada bagian listrik, beliau termasuk pada karyawan shift. Dimana terdapat tiga shift di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk tersebut. Pada karyawan nonshif, mereka bekerja pada jam pada umumnya yaitu dari pagi sampai sore, sehingga waktu malam digunakan bersama keluarga dan waktu untuk beristirahat. Sedangkan jadual shift membuat waktu kerja bisa berubah-ubah. Beliau terkadang bekerja di waktu malam, yang seharusnya digunakan untuk istirahat. Jadual shift terkadang membuat pola tidur beliau terganggu, sering sakit, sering emosi. Waktu bersama keluarga dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar juga sedikit.

Tidak berbeda dengan Kristin Nuryati dalam penelitiannya dengan judul Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan SPBU Bagian Operator Ditinjau dari Shift Kerja Bahwa saat bekerja karyawan SPBU bagian operator yang bekerja secara shift karyawan akan mengalami perbedaan situasi dan kondisi yang berbeda disetiap shiftnya, dimana perbedaan tersebut yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat stres kerja pada setiap shift kerjanya. Tidak jarang para pegawai atau karyawan yang mempunyai kendala dengan adanya atau

diterapkannya jadwal shift, diantaranya adalah penyesuaian atau kemampuan adaptasi tubuh, masalah kesehatan, kebiasaan tidur, stres kerja, pembagian waktu kepada keluarga, terutama bagi seorang perempuan yang menyesuaikan dengan pekerjaan rumah tangganya. Sering kali ketika terdapat gangguan atau pekerjaan yang memerlukan tenaga yang lebih, tak jarang para pekerja yang berbeda shift juga di minta bekerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan di awal.

Seperti halnya di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, terdapat karyawan yang bekerja dengan jadwal shift. Shift yang ada di lingkungan PT.Semen Indonesia (Persero) Tbk yaitu shift satu, dua, dan shift tiga. Para karyawan yang bekerja dengan sistem shift atau bergiliran memiliki kebugaran atau keadaan fisik yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang non shift. Ketika seorang karyawan bekerja pada shift satu memiliki raut wajah yang bersemangat dan segar, dan ketika shift tiga jika dilihat dari segi fisik, raut wajah, dan mata menunjukkan adanya kelelahan yang lebih di bandingkan dengan yang lainnya. Akan tetapi karyawan yang bekerja pada shift tiga, pekerjaannya tidak terlalu berat. Walaupun tidak ada pekerjaan yang berat, waktu yang tidak produktif seperti malam hari bisa mengakibatkan stres pada sebagian orang tertentu.

Berpegang pada latar belakang inilah maka penulis menganggap untuk masalah tersebut sebagai bahan peneliti dengan judul **“Pengaruh Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara shift kerja terhadap stress karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara shift kerja terhadap stress karyawan di lingkungan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan:

1. Bagi Peneliti
 - a. Diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, pengalaman dan meningkatkan kemampuan berfikir kritis khususnya dalam mengelola data manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai bentuk pengaplikasian dari ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah.

2. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, dan sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi dalam mengevaluasi materi yang diberikan.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur dalam perkembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kinerja dan dampak dari sistem shift kerja tersebut.