

Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis

Faizal Amir P Nasution^{1*}, Yeni Nuraeni², Firdausi Nuzula¹

¹Kementerian Ketenagakerjaan

²Badan Riset dan Inovasi Nasional

*Email Korespondensi: faiz10march@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur waktu kerja dan waktu istirahat yang harus dipatuhi oleh setiap pemberi kerja. Dengan adanya regulasi tersebut diharapkan pemerintah dapat memberikan perlindungan pada pekerja, sehingga mereka tidak mendapatkan waktu kerja yang berlebihan yang akan berdampak pada kesehatan baik fisik maupun mental. Pada kenyataannya peraturan yang berlaku tidak selalu dapat diterapkan untuk setiap bidang pekerjaan. Untuk bidang-bidang pekerjaan tertentu yang memiliki pola kerja tidak teratur, seperti mereka yang berprofesi sebagai jurnalis, pelanggaran terhadap aturan waktu kerja dan waktu istirahat seringkali terjadi. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peraturan yang berkaitan dengan waktu kerja dan waktu istirahat dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang berprofesi sebagai jurnalis. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan untuk dapat mengupayakan perlindungan hukum yang lebih baik bagi para jurnalis. Kajian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan menambahkan berbagai unsur-unsur empiris. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara mendalam serta *focus group discussion*. Dari hasil kajian dapat disimpulkan peraturan yang berkaitan dengan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat yang berlaku saat ini di Indonesia, dirasakan belum dapat memberikan perlindungan yang maksimal bagi jurnalis. Rendahnya kesadaran dari pemberi kerja untuk memberi kebebasan kepada para jurnalis untuk dapat membentuk serikat pekerja memperparah kondisi perlindungan hukum bagi jurnalis. Pemerintah perlu membuat peraturan yang secara spesifik mengatur waktu kerja dan waktu istirahat bagi jurnalis yang memiliki pola kerja berbeda dengan pekerja yang memiliki pola kerja lebih teratur seperti di bidang manufaktur.

Kata Kunci: Jurnalis, peraturan pemerintah, pola kerja, waktu kerja, waktu istirahat

DOI: 10.47198/naker.v17i2.138

Dikirim: 15-08-2022

Dipublikasikan: 30-09-2022

1. Pendahuluan

Cukup banyak permasalahan yang dihadapi mengenai ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidakadilan masih sering dialami oleh banyak pekerja, terutama bagi mereka yang tidak mengetahui secara jelas mengenai hak-haknya sebagai karyawan. Beberapa diantaranya pekerja

belum mendapatkan upah layak; masih digaji di bawah upah minimum; tidak mendapatkan libur; bekerja lebih dari delapan jam setiap harinya; dan tidak mendapat jaminan kesehatan. Pekerja menjadi korban tuntutan perusahaan untuk bekerja ekstra demi target dan keuntungan perusahaan. Hal ini membuat pekerja harus bekerja melebihi aturan waktu kerja dan beberapa diantaranya hak kerja lembur yang tidak dibayarkan.

Tabel 1: Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Ketentuan	UU No. 13 Tahun 2003
Waktu Kerja	8 jam per hari jika bekerja 5 hari dalam seminggu atau 7 jam per hari jika bekerja 6 hari dalam seminggu
Lembur	3 jam per hari dan 14 jam dalam seminggu
Total Jam Kerja	Maksimal 54 jam dalam seminggu
Waktu Istirahat	2 hari dalam seminggu jika bekerja 5 hari dalam seminggu atau 1 hari dalam seminggu jika bekerja 6 hari dalam seminggu

Sumber: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Ketentuan mengenai waktu kerja, lembur dan waktu istirahat diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 seperti yang dijelaskan pada tabel 1. Penelitian-penelitian berkaitan dengan implementasi peraturan perundangan waktu kerja dan waktu istirahat telah banyak dilakukan. Dewasa ini, masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan, salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja tenaga kerja dan tidak membayarkan upah kerja lembur apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan (Ramaputra, Budiarta, & Seputra, 2020). Faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu lembur yaitu kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini (Cesmi & DharmaKusu, 2018).

Pekerjaan lembur bisa dilaksanakan pada waktu kerja, waktu libur maupun waktu istirahat. Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja/buruh. Bagi perusahaan, upah minimum dan upah lembur merupakan kewajiban yang harus dipenuhi (Budiarta, 2016). Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan bersama sesuai dengan jenis upah yang dibayar (Yulius, 2007). Pembagian upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, karena praktek pemberian upah lembur dari perusahaan masing-masing memiliki sistem pembayaran upah lembur, namun masih tidak didasari dengan aturan yang telah tercantum didalam UU Ketenagakerjaan (Yunus, 2017).

Tabel 2: Jumlah Jam Kerja Seminggu Lalu

Jumlah Jam Kerja Seminggu Lalu	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
41 - 58 jam	30.661.932	13.066.688	43.728.620
> 58 jam	9.331.877	5.640.494	14.972.371

Sumber: BPS, Sakernas Agustus 2020

Dalam tabel 2, pada Agustus tahun 2020 tercatat sebanyak 43,73 juta orang kerja lembur dengan total jam kerja 41-58 jam dalam seminggu. Dalam jumlah tersebut, tidak diketahui berapa

jumlah pekerja yang dibayarkan upah lemburnya oleh perusahaan. Sedangkan terdapat 14,97 juta orang lainnya yang bekerja lembur melebihi aturan, yaitu total jam kerja melebihi 58 jam dalam seminggu. Kondisi ini sangat memprihatinkan karena jumlah pekerja yang bekerja melebihi aturan mencapai 7,33 persen dari total angkatan kerja.

Penelitian berkaitan dengan dampak pelanggaran terhadap aturan waktu kerja dan waktu istirahat terhadap kesehatan telah banyak dilakukan. Kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Tujuan kesehatan kerja adalah melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja; Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh; Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya (Suhartoyo, 2019). Berkaitan dengan kesehatan kerja maka setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan waktu kerja, waktu istirahat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lembur memiliki dua perspektif yang berbeda. Bagi perusahaan, penggunaan kerja lembur dan waktu siklus yang dapat disesuaikan memang dapat secara signifikan mengurangi biaya tenaga kerja, terutama ketika adanya tugas besar yang membutuhkan waktu yang panjang (Li & Gao, 2014). Meski dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta terkait dengan inovasi perusahaan, tingkat lembur perusahaan ternyata dapat mengurangi kepuasan karyawan (Ko & Choi, 2019). Kerja lembur yang dilakukan secara tidak sukarela dan tidak diberikan imbalan berdampak pada kelelahan dan kepuasan kerja yang rendah (Beckers et al., 2008). Jam kerja yang panjang akan meningkatkan risiko penurunan kinerja, obesitas, cedera, kelelahan, dan berbagai macam penyakit kronis (Caruso, 2014). Bahkan kerja lembur yang berat menjadi faktor risiko timbulnya gangguan depresi (Kato, Haruyama, Y1. Kato R, Haruyama Y, Endo M, Tsutsumi A, Endo, Tsutsumi, & Muto, 2014). Apalagi sampai membawa pekerjaan ke rumah. Hal tersebut cenderung dapat mengganggu kehidupan keluarga (Ojala, Nätti, & Anttila, 2014). Efek negatif dari kerja lembur wajib diimbangi dengan kompensasi yang adil untuk pekerjaan tambahan tersebut, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan (Beckers et al., 2008).

Perbaikan alokasi waktu istirahat yang dilakukan dengan cara penjadwalan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan akan dapat mengurangi terjadinya resiko gangguan terhadap kesehatan pekerja (Debrina & Sugiono, 2016). Terdapat hubungan waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pekerja. Waktu istirahat dan kelelahan akibat kerja memiliki korelasi yang lemah dan berlawanan arah (Rachmawati & Paskarini, 2021). Salah satu faktor penting dalam suatu industri adalah tenaga kerja manusia, karena kinerjanya sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja juga membuat beberapa pekerja mengeluhkan terjadinya beberapa penyakit akibat kerja (Silalahi, Guntarti, & Madyana, 2011).

Penelitian lainnya membahas upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk dapat mengimplementasi peraturan perundangan berkaitan waktu kerja dan waktu istirahat. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada/berjalan masih jauh dari yang diharapkan, untuk itu pengawasan dari pengawas instansi yang berwenang sangat diharapkan dapat bekerja secara maksimal agar perlindungan kepada buruh/pekerja dapat tercapai sesuai tujuannya (Widjajanto, 2009). Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan (Yunus, 2017). Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum yang dimaksud bertujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri (Shalihah, 2016). Seharusnya pemerintah melakukan sosialisasi tentang ketenagakerjaan secara rutin dan bersifat jangka panjang agar masyarakat lebih memahami aturan-aturan yang berlaku

dan ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain sosialisasi, pemerintah juga harus membuat suatu program yang mampu membuat integrasi antara pemerintah, perusahaan dan tenaga kerja (Yunus, 2017).

Waktu kerja dan waktu istirahat secara normatif, ketentuan-ketentuannya telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang ada beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Mengenai pengecualian ketentuan-ketentuan yang ada memang di memungkinkan, untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan pengusaha atau pemberi kerja seperti pengaturan dalam hal kerja lembur, waktu istirahat dan cuti, juga bekerja pada waktu hari libur resmi. Pengecualian lain terdapat pada jenis pekerjaan sektor usaha tertentu dan atau pekerjaan tertentu (Andi, 2009).

Penelitian-penelitian sebelumnya belum banyak membahas implementasi dari peraturan perundangan waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha yang dapat dikategorikan pada sektor usaha tertentu dan atau pekerjaan tertentu. Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan terdapat sektor usaha tertentu yang bisa mendapat pengecualian sehingga dimungkinkan dibuat aturan yang berbeda. Salah satu sektor usaha yang dapat dikategorikan sebagai sektor usaha tertentu, karena pola kerjanya sulit untuk bisa diterapkan aturan waktu kerja dan waktu istirahat yang secara umum diatur dalam UU 13 tahun 2003, yaitu bagi mereka yang bekerja di sektor usaha media khususnya yang berprofesi sebagai Jurnalis.

Tuntutan kerja ekstra demi perusahaan cukup banyak terjadi salah satunya di perusahaan media. Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (Sindikasi) melakukan survei terhadap kondisi kerja di kedua sektor tersebut, dan menemukan bahwa kondisinya cukup memprihatinkan. Sebanyak 40,5 persen responden mengaku bekerja lebih dari 8 jam sehari dan lebih dari 82,1 persen responden mengaku tidak pernah mendapat uang lembur. Selain itu sebanyak 51,2 persen responden mengaku beban kerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja (Sucipto, 2020). Sedangkan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) melakukan survei dan menemukan kondisi 93,81 persen responden mengaku belum mendapatkan upah layak; 26,8 persen responden tidak mendapatkan dua hari libur dalam seminggu meski sudah bekerja lebih dari delapan jam setiap harinya; dan sebagian besar diantaranya tidak mendapatkan upah lembur (Manan, 2012).

Kebanyakan Jurnalis di Indonesia bersedia bekerja lembur dan tidak menuntut upah lembur karena mitos-mitos yang sejak dulu berkembang di dunia Jurnalis bahwa jika bekerja hanya 8 jam langsung pulang maka dicap pemalas dan tidak profesional (Dwi, 2017). Padahal hal tersebut sebagai bentuk kapitalisme yang menjerat pekerja-pekerja media untuk menyerahkan dirinya kepada perusahaan. Kebanyakan pekerja di perusahaan media khususnya Jurnalis cukup banyak yang menganggap diri mereka sebagai “profesional” karena mereka dituntut untuk memiliki keterampilan, tanggung jawab, dan kode etik profesi. Selain itu adanya faktor budaya perusahaan yang ditekankan yaitu “nilai-nilai profesionalisme” dan kesediaan bekerja keras secara total untuk perusahaan (Arismunandar, 2018).

Belakangan ini perkembangan teknologi informasi sangat cepat, serta kebutuhan informasi dan komunikasi sangat tinggi di masyarakat. Bahkan sudah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat dalam beraktivitas sehari-hari. Indonesia merupakan salah satu negara dengan total penggunaan koneksi internet handphone terbanyak di dunia. Hingga Januari 2021 tercatat 345,3 juta penggunaan koneksi internet handphone, 202,6 juta penggunaan internet, dan 170 juta pengguna aktif sosial media. Uniknya jumlah penggunaan koneksi internet handphone lebih banyak dari jumlah populasi. Artinya penggunaan koneksi internet handphone sangat banyak, satu orang bisa memiliki 1-2 *handphone* untuk mengakses internet. Perusahaan media sebagai penyedia konten dan informasi perlu mengikuti perkembangan ini, sehingga akan berdampak terhadap beban kerja karyawannya menjadi lebih berat dan waktu kerja yang dibutuhkan menjadi lebih panjang.

Gambar 1: Infografis Penggunaan Internet dan Sosial Media di Indonesia

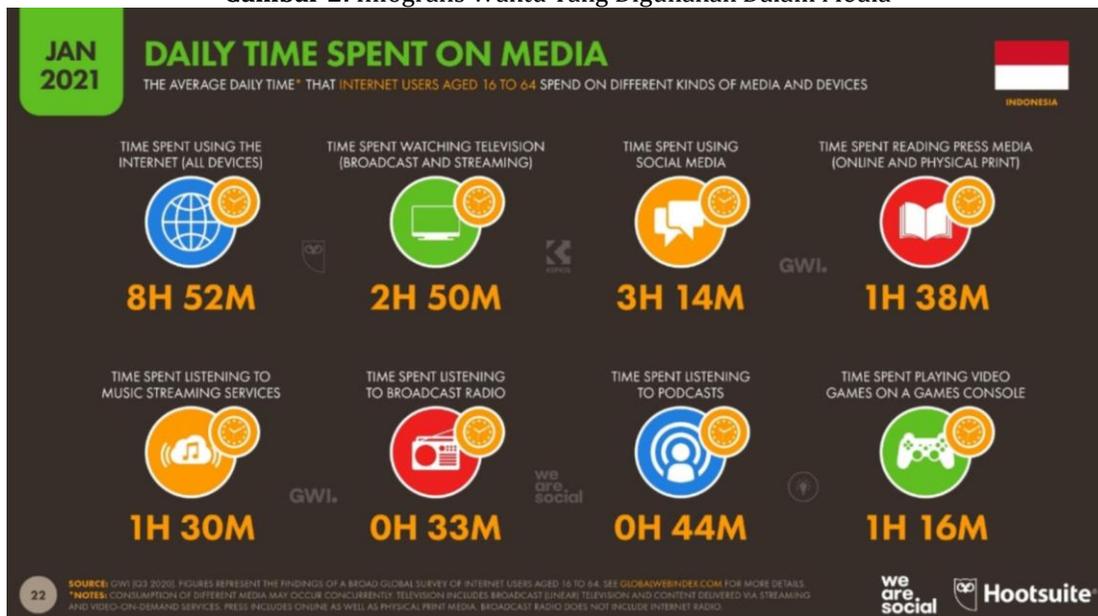


Sumber: We Are Social (2021)

Penggunaan media di Indonesia cukup aktif. Berdasarkan survei dari *We Are Social*, secara rata-rata waktu yang digunakan dalam menggunakan internet selama 8 jam 52 menit. Media yang paling banyak digunakan masyarakat yaitu Sosial Media selama 3 jam 14 menit. Selain itu menonton televisi, broadcast dan streaming, masih cukup diminati yaitu digunakan selama 2 jam 50 menit. Selama 1 jam 38 menit waktu yang digunakan membaca berita, online maupun cetak. Selama 1 jam 30 menit waktu yang digunakan untuk mendengarkan streaming musik. Selama 1 jam 16 menit waktu yang digunakan untuk bermain game. Selama 44 menit waktu yang digunakan untuk mendengarkan podcasts. Selama 33 menit waktu yang digunakan untuk mendengarkan broadcast radio.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang dihadapi oleh pekerja di sektor media, khususnya yang berprofesi sebagai Jurnalis, maka perlu dilakukan kajian berkaitan dengan penerapan peraturan waktu kerja dan waktu istirahat di kalangan Jurnalis. Permasalahan yang ingin dijawab dalam kajian ini adalah bagaimana penerapan peraturan pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dari perspektif Jurnalis yang bekerja di perusahaan media, dan bagaimana solusi penerapan peraturan pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang relevan bagi sektor usaha media yang memiliki pola kerja yang berbeda dengan pola kerja sektor usaha pada umumnya. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam kajian ini yaitu untuk menganalisis penerapan waktu kerja dan waktu istirahat yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dari perspektif Jurnalis yang bekerja di perusahaan media, dan mengetahui solusi penerapan peraturan pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang relevan bagi sektor usaha media yang memiliki pola kerja yang berbeda dengan pola kerja sektor usaha pada umumnya.

Gambar 2: Infografis Waktu Yang Digunakan Dalam Media



Sumber: We Are Social (2021)

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data untuk mencapai tujuan kajian. Metode pengumpulan data dengan pengisian kuesioner yang berisikan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan permasalahan dan wawancara kepada responden sesuai dengan kriteria yang diperlukan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data diperoleh secara langsung dari responden melalui survei lapangan, dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dari buku literatur dan artikel ilmiah, berita dan informasi yang aktual, dan informasi terkait di negara-negara lain. Dalam kajian ini, data dan informasi yang diperoleh yaitu dari buku, artikel ilmiah, publikasi, infografis, hasil survei, berita, dan surat kabar.

Subyek penelitian merupakan sumber data atau informasi yang akan dicari dari penelitian. Dalam kajian ini, target responden adalah pejabat struktural/fungsional di Kementerian Ketenagakerjaan, pengurus atau aktivis serikat pekerja atau asosiasi pekerja media yang berhubungan dengan pekerja Media seperti Serikat Pekerja Sindikasi, dan Jurnalis. Obyek penelitian adalah pekerja media yang bekerja di perusahaan media. Instrumen kajian adalah lembar kuesioner, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Pengumpulan Data

Hasil kajian akan diperoleh dari analisa data-data dan informasi yang didapatkan dari kuesioner, wawancara mendalam, dan *focus group discussion*. Kuesioner telah diisi oleh 58 responden yang kebanyakan berprofesi sebagai Jurnalis. Secara spesifik tugas responden di dalam pekerjaan diantaranya sebagai Reporter, Juru Kamera, Penulis, Koordinator Lapangan, Produser, Editor, dan Redaksi. Responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, sudah menikah, lulusan

tingkat sarjana, usia antara 21-40 tahun dan lama bekerja selama 1-10 tahun. Seluruh responden telah mendapatkan upah di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai daerahnya masing-masing.

Mengenai peraturan Pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang tertuang di dalam Undang-undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, sebagian besar responden sudah mengetahuinya. Sedangkan masih ada responden yang mengaku belum mengetahui karena tidak pernah mencari tahu dan membaca mengenai aturan kerja, serta tidak pernah mendapatkan pemberian informasi maupun sosialisasi dari Pemerintah dan perusahaan. Responden menganggap bahwa peraturan tersebut hanya bisa berlaku pada sektor secara umum memiliki pola kerja yang teratur seperti perusahaan manufaktur dan perdagangan, namun tidak bisa berlaku bagi Jurnalis karena tidak sesuai dengan sistem kerja Jurnalis.

Mengenai Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), secara umum memang perusahaan media sudah memiliki PP, namun tidak semua perusahaan memiliki PKB. Hal ini karena untuk dapat membuat PKB, harus terdapat Serikat Pekerja yang anggotanya berjumlah minimal 10 (sepuluh) orang pada perusahaan tersebut yang mewakili pekerjaannya untuk membuat suatu perjanjian kerja bersama. Namun kenyataannya, kebanyakan perusahaan media tidak menginginkan adanya pembentukan Serikat Pekerja, sehingga sebagian besar perusahaan media tidak memiliki PKB.

Adanya peraturan Pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat diharapkan dapat mengatur pola kerja dan melindungi tenaga kerja di Indonesia. Namun sebagian besar responden mengaku bahwa adanya peraturan tersebut belum memadai dalam memberikan perlindungan bagi Jurnalis. Responden menganggap bahwa peraturan mengenai jam kerja sulit diterapkan dan tidak efektif di dalam pola kerja Jurnalis. Aturan tersebut hanya bisa melindungi pekerja yang lebih banyak di kantor contohnya manufaktur, perdagangan, dsb karena bisa mengatur waktu. Sedangkan bagi Jurnalis hal tersebut sulit dilakukan mengingat Jurnalis lebih banyak di lapangan dan memerlukan waktu yang lebih fleksibel. Namun waktu yang fleksibel malah membuat Jurnalis semakin panjang waktu kerjanya. Ada tugas dan pekerjaan yang seringkali tidak dianggap sebagai bagian kerja dan tidak masuk dalam jam kerja padahal kegiatan tersebut merupakan rangkaian pekerjaan yang tidak terpisahkan, contohnya menunggu narasumber, mencari sumber dan referensi. Hal tersebut membuat jam kerja Jurnalis menjadi lebih panjang melebihi aturan yang ada di dalam peraturan perundang-undangan.

Di dalam prakteknya, waktu kerja Jurnalis sering kali melebihi aturan. Hal tersebut diperparah dengan belum ada penerapan sanksi yang tegas bagi perusahaan media yang memperkerjakan Jurnalis melebihi aturan dan tidak diberikan kompensasi berupa upah lembur. Pekerja media sulit untuk melaporkan pelanggaran ini kepada Pemerintah karena adanya celah di dalam peraturan perundang-undangan dan jarang adanya Serikat Pekerja di perusahaan. Pekerja media termasuk sektor usaha atau pekerjaan yang masuk dalam definisi tertentu dalam peraturan, yang berarti tidak dibatasi lamanya waktu kerja oleh peraturan pemerintah. Hingga saat ini belum ada peraturan turunan yang spesifik dapat sesuai dengan pola kerja Jurnalis. Karena adanya celah tersebut justru merugikan Jurnalis karena aturan waktu kerja justru diterapkan oleh perusahaan. Jurnalis tidak dapat bernegosiasi kepada perusahaan media karena kebanyakan tidak memiliki Serikat Pekerja di perusahaan dan tidak memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Implementasi Undang-undang Cipta Kerja diharapkan dapat semakin memberikan perlindungan terhadap masyarakat, khususnya terhadap pekerja. Namun kenyataannya UU Cipta Kerja tidak memberikan perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat bagi Jurnalis. UU Cipta Kerja malah menambahkan jam lembur menjadi 4 jam per hari dan mengurangi waktu istirahat menjadi 1 hari dalam seminggu. Meski begitu kompensasi berupa upah lembur tidak pernah diberikan kepada Jurnalis. UU Cipta Kerja justru membuka celah dan potensi pelanggaran aturan ketenagakerjaan di sektor media. Arah dari UU Cipta Kerja ini menuju ke fleksibilitas kerja yang

ditawarkan pada turunan UU Cipta Kerja yaitu dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Fleksibilitas justru tidak memberikan perlindungan ke Pekerja membuat pekerja terjebak dalam pola kerja yang eksploitatif. Kapanpun perusahaan bisa memerintahkan Jurnalis untuk bekerja. Implementasi peraturan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja di lapangan ternyata tidak cocok dengan pola kerja Jurnalis. Sebagian besar responden mengatakan bahwa implementasi peraturan pemerintah mengenai waktu kerja dan waktu istirahat tidak baik dan sulit diterapkan. Implementasi peraturan Pemerintah dikatakan cukup baik bagi Jurnalis yang lebih sering bekerja di kantor, contohnya Koordinator, Editor, dan Redaksi. Namun implementasi ini tidak baik dan sulit diterapkan bagi Jurnalis yang lebih sering berada di lapangan, seperti Reporter dan Juru Kamera.

Mengenai skema waktu kerja berdasarkan perjanjian dengan perusahaan, sebagian besar responden memiliki skema waktu kerja 8 jam per hari dan 5 hari dalam seminggu. Terdapat juga responden yang bekerja berdasarkan permintaan atau *by project*, yaitu Jurnalis memiliki target harian untuk membuat berita, atau Jurnalis mengerjakan suatu liputan yang butuh waktu panjang misalnya liputan investigatif yang butuh penelusuran secara mendalam. Permasalahan di sini yaitu terdapat Jurnalis yang memiliki skema waktu kerja yang melebihi ketentuan dan tidak menentu. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, jumlah jam kerja pekerja dibatasi hingga 40 jam dalam seminggu. Lebih dari itu sudah masuk dalam kategori lembur. Lembur paling banyak 14 jam dalam seminggu. UU Cipta Kerja menambahkan jumlah jam lembur menjadi paling banyak 18 jam dalam seminggu. Sebagian besar responden mengaku bekerja selama 41-58 jam dalam seminggu dan juga masih terdapat responden yang bekerja lebih dari 58 jam dalam seminggu, di mana hal ini sudah melebihi batas jam kerja maksimal dalam seminggu yang diatur oleh Pemerintah. Memperkerjakan karyawan lebih dari 58 jam dalam seminggu merupakan pelanggaran.

Lembur diperintahkan oleh Perusahaan kepada Pekerjaannya apabila memang dibutuhkan, seperti mengejar suatu deadline atau target perusahaan. Namun perintah lembur oleh Perusahaan sering kali bersifat memaksa atau sudah menjadi budaya kerja. Sebagian besar responden mengaku bahwa Perusahaan tidak pernah memintakan persetujuan pekerjaannya untuk melakukan lembur. Terdapat juga Perusahaan telah memintakan persetujuan pekerjaannya untuk melakukan lembur, namun sifatnya memaksa dan tidak boleh menolak. Pada kenyataannya, perintah untuk kerja lembur tidak sepenuhnya diterima oleh Pekerja. Sebagian besar responden mengaku kadang-kadang keberatan untuk bekerja lembur. Apalagi jika kerja lembur tidak diimbangi dengan kompensasi yang menguntungkan, sehingga akan merugikan bagi Jurnalis. Lembur dapat terjadi karena beberapa penyebab. Kebanyakan dari Jurnalis mengaku tidak ada pilihan lain dan tetap ikuti perintah untuk kerja ekstra karena masih butuh pekerjaan. Selain itu terdapat responden mengaku harus bekerja lembur karena pekerjaan belum selesai atau menumpuk karena beban pekerjaan yang diberikan lebih dari yang seharusnya. Di beberapa perusahaan media, budaya kerja lembur yang begitu kuat sehingga sudah menjadi kebiasaan untuk bekerja keras. Mirisnya, kebanyakan Jurnalis tidak mendapatkan kompensasi ketika jam kerja melebihi aturan.

Faktor intrinsik merupakan faktor atau pengaruh yang datang dari dalam diri yang membuat seseorang mau untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini mau untuk bekerja lembur. Sebagian besar responden menganggap bahwa pekerjaan atau jabatan ini bagian dari profesionalisme. Hal ini sesuai dengan penelitian (Wanahari, 2019) yang menyebutkan bahwa Jurnalis terikat oleh kaidah-kaidah profesionalisme yang sesuai dengan bidangnya, dengan kata lain Jurnalis adalah seorang profesional dan sudah seharusnya mengikuti kaidah atau kode etik jurnalistik dan Pedoman Pemberitaan Media. Terdapat juga responden yang merasa adanya kecocokan kemampuan atau keahlian terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini karena menjadi Jurnalis memang memerlukan keahlian yang spesifik. Selain itu terdapat responden yang mengatakan bahwa adanya rasa bangga terhadap pekerjaan atau bangga telah bekerja di Perusahaan tersebut.

Sedangkan berdasarkan faktor ekstrinsik yang merupakan faktor atau pengaruh yang datang dari luar diri yang membuat seseorang mau untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini mau untuk bekerja lembur, sebagian besar responden merasa bahwa tidak ada faktor ekstrinsik dalam bekerja lembur.

Jam kerja yang panjang dapat menyebabkan beberapa dampak yang buruk bagi kesehatan. Sebagian besar responden pernah mengalami gangguan tidur dan mudah lelah, serta pernah mengalami stres dan depresi. Jam kerja yang panjang serta beban kerja yang berlebihan, misalnya banyak deadline pada kondisi tertentu membuat seseorang mengalami stres bahkan hingga depresi. Jam kerja yang panjang juga menjadi penyebab masalah kesehatan, di mana yang paling banyak terjadi pada Jurnalis yaitu Typus, Gerd, Maag, dan Ambeien karena terlalu lama duduk untuk mengedit berita. Beberapa dampak buruk lainnya yaitu Jurnalis mengalami penurunan kinerja dan mengalami masalah di kehidupan pribadi atau rumah tangga. Jam kerja yang berlebihan mengurangi waktu untuk keluarga, terutama kebersamaan dengan pasangan dan anak-anak menjadi berkurang. Jam kerja yang panjang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas kerja sebagai Jurnalis. Dalam kondisi berkepanjangan membuat seseorang menjadi sulit untuk berkonsentrasi, depresi, mudah cemas, lebih mudah terserang berbagai penyakit, dan kelelahan.

Mengenai efektivitas dan efisiensi lembur yang diterapkan oleh perusahaan media, sebagian besar responden menganggap bahwa lembur yang selama ini dijalankan tidak efektif dan efisien. Kerja lembur hanya mementingkan keuntungan bagi Perusahaan, namun tidak pada kesejahteraan karyawan. Kerja lembur dapat terjadi akibat dari buruknya perencanaan kerja dari perusahaan. Salah satu yang mendorong jam kerja panjang adalah rendahnya kesadaran dari Pimpinan perusahaan mengenai pentingnya jam kerja sehat. Prioritas utama Pimpinan adalah output, bukan proses kerjanya. Memaksakan target pekerjaan yang banyak dalam satu hari akan berdampak pada penurunan kualitas produk jurnalistik atau kondisi pekerja, sehingga dianggap tidak efektif dan efisien. Lembur yang dijalankan hingga saat ini bukan karena urgensi perusahaan yang terpaksa harus memerintahkan lembur, namun sudah menjadi tradisi di dunia media, seakan ini adalah sesuatu yang benar.

Belakangan ini perkembangan teknologi informasi sangat cepat serta kebutuhan informasi dan komunikasi sangat tinggi di Masyarakat. Sebagian besar responden menyebutkan hal ini membuat beban kerja dan waktu kerja Jurnalis bertambah secara signifikan. Hal ini terjadi karena informasi kini menjadi kebutuhan pokok. Minat masyarakat untuk bisa mendapatkan informasi yang dibutuhkan menjadi bertambah, sehingga ini menjadi peluang bagi perusahaan media untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dampaknya terjadi terhadap Jurnalis yang dituntut untuk menghasilkan lebih banyak berita dengan proses kerja yang lebih cepat. Selain pengaruh teknologi informasi membuat kebutuhan informasi di masyarakat sangat tinggi, namun bagi Jurnalis ini menambah beban kerja karena menjadi tuntutan untuk menghasilkan berita yang berkualitas, cepat, dan dalam jumlah yang banyak. Contohnya, dengan adanya kemudahan teknologi, seorang Fotografer harus bisa menghasilkan video dalam setiap liputan karena fungsi kamera sudah bisa merekam audio visual. Dampak paling dirasakan oleh Jurnalis di media online, karena kemudahan akses internet di masyarakat membuat Jurnalis di media online dituntut untuk menyajikan berita secara realtime dan kemudahan teknologi membuat beban kerja berupa target harian menjadi bertambah. Selain itu informasi berkembang sangat cepat dan bisa muncul dari mana saja, hal tersebut dapat mengurangi tingkat validitasnya, sehingga perlu upaya bagi Jurnalis untuk selalu mengikuti perkembangan informasi dan menyaringnya terlebih dahulu.

Teknologi memiliki manfaat dan telah banyak digunakan untuk mendukung proses bisnis yang terjadi pada perusahaan. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mempermudah dan mempercepat proses dalam segala jenis pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Sebagian besar responden setuju bahwa teknologi berperan untuk mempermudah proses

pekerjaan. Beberapa hal yang dimanfaatkan Jurnalis dari penggunaan teknologi yaitu kemudahan koordinasi dan komunikasi dengan redaksi, editor, koordinator, dan rekan kerja yang lain, sehingga Jurnalis bisa lebih fleksibel dalam mobilitas kerjanya. Jurnalis dapat melakukan wawancara dari jarak jauh secara virtual, sehingga dapat menghemat waktu, biaya, dan menghilangkan batas administratif. Teknologi juga dapat dimanfaatkan untuk mudah mendapatkan informasi penunjang dari berbagai sumber yang kredibel untuk melengkapi referensi suatu berita. Teknologi juga dapat dimanfaatkan agar Jurnalis bisa fleksibel bekerja dari rumah. Namun di sisi lain dengan adanya kemudahan teknologi yang ada, justru juga bisa menjadi kesempatan oleh pemberi kerja memberikan pekerjaan tambahan. Jurnalis dituntut memanfaatkan teknologi untuk dapat menghasilkan berita yang lengkap dengan output yang beragam misalnya video, audio dan visual. Misalnya fotografer selain menghasilkan gambar, kini harus juga bisa menghasilkan video dan audio saat meliput karena fungsi kamera saat ini sudah bisa merekam video dan audio. Dengan adanya perkembangan teknologi, perusahaan media memberlakukan konvergensi media yaitu satu tim media mengerjakan untuk berbagai media, namun tanpa diimbangi dengan kompensasi yang signifikan. Selain itu Jurnalis dituntut untuk bekerja lebih banyak dengan jumlah kegiatan yang bertambah, target yang banyak dan proses pengerjaannya harus cepat. Penggunaan teknologi bagi Jurnalis untuk kerja di rumah akan berpotensi menimbulkan waktu kerja yang panjang. Jadi pemanfaatan teknologi selain mempermudah kerja juga menambah beban kerja bagi Jurnalis.

Di masa pandemi Covid-19 ini, Pemerintah memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) lalu disusul kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sebagai bentuk upaya untuk mengurangi penularan virus. Kebijakan tersebut berdampak pada perubahan pola kerja di berbagai sektor usaha. Dengan memanfaatkan teknologi memungkinkan pekerja dan pemberi kerja untuk bisa berkoordinasi dan berkomunikasi serta melakukan penyelesaian tugas jarak jauh. Kebijakan *Work From Home* (WFH) mulai diterapkan oleh sebagian besar perusahaan, baik sektor esensial maupun *non-esensial*. Hal ini memungkinkan bagi Jurnalis untuk bisa bekerja di rumah, khususnya Jurnalis media online. Meski begitu kebijakan tersebut tidak bisa diberlakukan bagi seluruh Jurnalis. Masih terdapat Jurnalis yang harus *Work From Office* (WFO) karena tuntutan perusahaan untuk melakukan liputan ke lapangan dan penyelesaian tugas-tugas mendesak, deadline pekerjaan dan liputan investigatif yang mendalam. Pemberlakuan WFH ternyata juga memiliki dampak negatif bagi Jurnalis. Pemberi kerja menganggap Jurnalis yang WFH lebih fleksibel untuk dihubungi dan diberikan pekerjaan, sehingga terkadang Jurnalis harus bekerja di rumah di luar jam kerja. Waktu kerja pun menjadi lebih panjang. Pemberi kerja menganggap WFH sebagai efisiensi waktu perjalanan, sehingga sering ditukar dengan beban pekerjaan yang cukup banyak. Adanya kebijakan ini menjadi suatu celah untuk mengeksploitasi Jurnalis.

3.2. Analisis Terhadap Peraturan Perundangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di Indonesia

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan oleh pemberi kerja karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Pada kondisi tertentu sering kali terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja (Taufiq, 2015). Perusahaan dapat saja bersikap semena-mena terhadap pekerja/buruh mengenai waktu bekerja yang lebih dari jam operasional (lebih dari 8 jam per hari) terutama jika perusahaan sedang mengejar target (Turahma, 2021). Begitu pula yang seringkali dialami oleh pekerja di sektor media khususnya bagi mereka yang lebih banyak bekerja di lapangan seperti Jurnalis. Jurnalis adalah sebuah profesi dan juga sebagai ujung tombak bagi sebuah perusahaan media. Karena itu, seorang Jurnalis terikat oleh kaidah-kaidah profesionalisme yang

sesuai dengan bidangnya dengan kata lain Jurnalis adalah seorang profesional dan sudah seharusnya mengikuti kaidah atau kode etik jurnalistik dan Pedoman Pemberitaan Media (Wanahari, 2019). Sangat pentingnya peranan seorang jurnalis bagi perusahaan media, mengakibatkan seringkali mereka memiliki beban kerja yang sangat berat diantaranya waktu kerja dan waktu istirahat mereka tidak teratur dan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan maka sangat dibutuhkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang mengakomodasi semua kepentingan, salah satunya berkaitan dengan perlindungan terhadap waktu kerja bagi pekerja/buruh. Pemerintah mengatur tentang waktu kerja yang tujuannya melindungi pekerja agar pekerja/buruh mempunyai waktu istirahat yang cukup serta bisa menjalankan fungsinya sebagai makhluk sosial (Taufiq, 2015). Pemulihan energi sangat penting diperhatikan karena selama proses kerja untuk menghindari kelelahan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pemulihan energi adalah istirahat. Pekerja dengan beban kerja berat membutuhkan periode dan frekuensi istirahat yang berbeda dengan pekerja dengan beban kerja yang ringan (Yusnawati, Yusri, & Ilham, 2016). Perlindungan bagi buruh terhadap waktu kerja dan istirahat itu di dasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut (Poerwanto, 2005); untuk mencegah terjadinya penurunan fisik, untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani dan kesusilaan, untuk kemajuan kehidupan keluarga, agar buruh mendapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya dan karena itu perlu di beri kesempatan pula untuk ikut berperan dan berperanan di dalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya.

Mengenai jam kerja, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 77 mengatur mengenai jam kerja yaitu waktu kerja yang diizinkan 8 jam sehari bagi perusahaan yang memperlakukan 5 hari kerja atau 7 jam sehari bagi perusahaan yang memperlakukan 6 hari kerja serta 40 jam dalam satu minggu. Pasal 78 mengatur lembur yaitu waktu kerja yang melebihi jam kerja yang telah diatur paling lama 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu, termasuk kerja saat hari libur juga termasuk kategori lembur. Perusahaan perlu mendapatkan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan saat memberikan pekerjaan lembur dan harus membayar upah lembur tersebut (Widjajanto, 2009). Jumlah jam lembur juga tidak boleh melebihi ketentuan batas waktu kerja lembur. Di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai waktu kerja masih sama dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003. UU Cipta Kerja hanya merubah ketentuan lembur menjadi paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu.

Mengenai waktu istirahat, UU No. 13 Tahun 2003 pasal 79 UU mengatur mengenai waktu istirahat antara jam kerja, yaitu sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu tersebut tidak termasuk hitungan jam kerja. Mengenai waktu istirahat mingguan, UU tersebut mengatur dua skema, yaitu skema 1 hari istirahat mingguan untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu dan skema 2 hari istirahat mingguan untuk skema 5 hari kerja dalam 1 minggu. Namun di dalam UU Cipta Kerja, hanya mengatur adanya satu skema yaitu 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Masalah waktu kerja, lembur dan waktu istirahat yang sebelumnya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 belum sepenuhnya dapat diterapkan dengan baik di perusahaan. Namun dengan terbitnya UU Cipta Kerja justru mengubah beberapa ketentuan yang malah memberatkan bagi pekerja. Total jam kerja pada UU Cipta Kerja menjadi maksimal 58 jam dalam seminggu dan waktu istirahat diatur hanya 1 hari dalam seminggu jika bekerja 6 hari dalam seminggu. Kondisi ini malah lebih buruk dibandingkan hasil studi yang dilakukan WHO (2016) yang menyebutkan bahwa jam kerja lebih dari 55 jam seminggu akan berdampak buruk terhadap kesehatan pekerja. Apabila ini diterapkan mungkin akan membebani pekerja, atau bahkan memberikan dampak buruk bagi kesehatan pekerja. Apalagi jika tuntutan kerja lembur tersebut tidak diimbangi oleh pemberian kompensasi dan suasana kerja yang memadai, sehingga dapat mengurangi kepuasan kerja. Adapun kendala yang didapati pada buruh/pekerja, harus dapat mengikuti keinginan dari pengusaha atau pemberi kerja untuk bekerja melebihi waktu kerja serta

berkurangnya waktu istirahat mereka. Pekerja/buruh mengikuti keinginan pemberi kerja lebih disebabkan terpaksa, karena buruh/pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan normatifnya, atau untuk menjalani hidupnya, buruh takut akan kehilangan pekerjaan, karena pengusaha atau pemberi kerja yang tidak diikuti maksud dan keinginannya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan dengan berbagai cara secara semena-mena (Widjajanto, 2009).

3.3. Pola Kerja Jurnalis Dikaitkan dengan Peraturan Perundangan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Sebagian besar Jurnalis, khususnya reporter memiliki waktu kerja yang fleksibel. Waktu kerja yang fleksibel seringkali dianggap kesempatan untuk meraih kebebasan, bisa menyesuaikan jam kerja sendiri dan bisa melaksanakan pekerjaan dari mana saja. Namun kondisi kerja seperti ini juga membuka peluang untuk terjadinya relasi kerja yang eksploitatif. Banyak Jurnalis yang merasa kondisi kerja seperti itu memaksa mereka bekerja di luar jam wajar. Ada beberapa pekerjaan yang seringkali diasumsikan sebagai kegiatan tidak bekerja. Seperti waktu menunggu narasumber saat liputan yang seharusnya termasuk dalam waktu kerja. Selain itu perusahaan media mainstream di Indonesia tidak berlaku hitungan jam kerja apalagi hitungan lembur, sehingga jam kerja relatif lebih panjang dan melebihi batas waktu maksimal yang di atur dalam Undang-Undang. Jam kerja fleksibel justru merugikan bagi Jurnalis. Bisa terjadi waktunya libur mereka tetap harus bekerja. Perusahaan yang semena-mena menjadi bumerang bagi Jurnalis. Pada masa pandemi Covid-19 bagi mereka yang perusahaannya mengizinkan untuk WFH justru semakin memperpanjang waktu kerja, karena mereka bisa dihubungi jam berapa pun untuk urusan pekerjaan meskipun sudah diluar jam kerja.

Seiring dengan perkembangan zaman pola kerja Jurnalis juga ikut mengalami transisi. Mulai dari media koran, radio, televisi hingga online seperti saat sekarang ini. Proses digitalisasi membuat waktu kerja jurnalis makin tidak menentu. Terutama untuk perusahaan media online yang penayangan informasi bisa disampaikan kapanpun dan jam berapa pun. Oleh sebab itu jurnalis dituntut untuk *standby* kapanpun diperlukan. Berbeda pada media koran yang sudah memiliki ritme yang jelas kapan waktu penyerahan tulisan yang kemudian masuk kepercetakan. Khusus untuk liputan online kebanyakan tidak ada aturan jam kerja, namun ada target liputan harian. Setiap perusahaan media memiliki pola kerja yang berbeda. Ketika ada hal-hal penting untuk diliput, perusahaan yang menentukan materi dan lokasi liputan. Jika tidak ada maka perusahaan media memberikan target untuk reporter yang mencari berita. Dengan rata-rata target liputan setiap hari 5 sampai 10 berita untuk satu orang reporter. Hal ini berlaku untuk media online dan cetak. Berbeda dengan media Televisi, iNews dan Tvone memberikan target 1 hari 3 berita. Namun ada juga TV lain tidak memberikan target, apa yang diliput tergantung penugasan dari Kordinator liputan.

Jam kerja yang panjang dan beban kerja berlebih dapat berdampak pada kesehatan mental, depresi, trauma khususnya ketika jurnalis harus meliput isu-isu tertentu, misalnya bencana atau kriminal yang dapat menyebabkan gangguan terhadap mental. Akhirnya tidak bisa bekerja dengan normal, ada problem kesehatan mental. Bahkan hingga sampai depresi dan bunuh diri. Perusahaan media kebanyakan belum menyediakan fasilitas pendamping bagi jurnalis ketika mereka mengalami gangguan psikologis yang disebabkan karena pekerjaan. Kesadaran perusahaan terhadap kesehatan mental pekerjanya masih sangat kurang.

Perusahaan wajib untuk melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Hal ini disebutkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 pasal 86 dan 87. Di saat kerja lembur yang dilakukan pekerja media, perusahaan wajib melindungi pekerja atas keselamatan dan kesehatannya dengan cara memastikan kondisi pekerja dalam keadaan sehat dan terhindar dari kelelahan atau bahkan depresi serta pemberian kompensasi yang adil dan melindungi pekerjanya.

Pada umumnya pekerja media sudah mengetahui hak-haknya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, salah satunya berkaitan dengan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Perusahaan media pada umumnya belum memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Waktu Kerja dan Waktu Istirahat hanya diatur dalam surat kontrak kerja yang bersifat individu. Walaupun di dalam kontrak kerja diatur jam kerja, tapi dalam situasi tertentu diwajibkan lembur, seperti pada breaking news dan tidak ada kompensasi uang lembur yang diberikan kepada Jurnalis. Dengan tidak memiliki PKB, akan sulit untuk mengadvokasi kepentingan pekerja media. Perlindungan hukum dan pelaksanaan perjanjian kerja terhadap tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan dan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 (Sari, Budiarta, & Arini, 2020).

Walaupun sudah terdapat UU yang mengatur waktu kerja dan waktu istirahat, ada kenyataannya jam kerja Jurnalis seringkali melebihi dari yang ada dalam peraturan. Khususnya bagi mereka yang bekerja di lapangan, misalnya seorang Reporter sulit mengatur jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Seorang Reporter sulit untuk mengukur jam kerja, mereka sering kewalahan akibat mendapatkan over job desk sehingga tidak ada waktu untuk berhenti saat bekerja dan tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Sebenarnya bisa diatur dengan shifting, misalnya sudah 8 jam dapat diganti dengan rekan kerja lain, meski peristiwa yang sedang diliput masih terjadi. Idealnya ketika jumlah reporternya banyak, komposisi shiftnya ideal bisa berlaku. Jadi satu peristiwa bisa berganti shift secara bergilir untuk berjaga di lokasi kejadian dengan personil yang terdiri dari lintas desk. Tetapi semua perusahaan media menerapkan shifting seperti ini. Kenyataan di lapangan seringkali reporter harus meliput secara terus-terusan tanpa ada pergantian personil. Untuk yang pekerja media yang bekerja di kantor memiliki waktu kerja dan waktu istirahat yang lebih teratur.

Perusahaan media dengan skala internasional jauh lebih baik dalam perlindungan pekerjaannya. Peraturan shifting sudah diatur. Ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi jam kerja maka akan dihitung sebagai lembur yang dibayar dengan kompensasi baik dalam bentuk uang atau dengan pergantian jam istirahat. Contohnya perusahaan Media CNN telah menerapkan pola kerja shifting. Bekerja secara shifting relatif bisa membuat target pekerjaan lebih terukur. Seorang koordinator liputan akan mengatur bagaimana pembagian shift kerja, kapan mereka harus diganti, kapan mereka boleh pulang, kapan tim yang barunya akan berjalan. Dalam satu hari diatur terdapat 3 tim yang bekerja, sehingga tiap tim bekerja tidak akan melebihi 8 jam.

3.4. Upaya Yang Dapat Dilakukan Untuk Meningkatkan Perlindungan Kepada Jurnalis Berkaitan Dengan Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Berdasarkan gambaran pola kerja jurnalis yang telah diuraikan di atas, pemerintah perlu membuat peraturan turunan yang secara spesifik mengatur waktu kerja dan waktu istirahat untuk pekerja di sektor media. Pada UU cipta kerja, pekerja media dimasukkan dalam bidang pekerjaan “tertentu” dengan jam kerja fleksibel yang ketentuan terkait jam kerja dikembalikan kepada peraturan perusahaan. Hal ini menjadi celah untuk perusahaan untuk mempekerjakan pekerja media lebih dari yang semestinya. Di lapangan antara perusahaan dan pekerja posisinya sangat jauh berbeda. Pekerja tidak bisa menegosiasikan hak-hak mereka, sehingga mereka terpaksa menerima saja aturan dari pengusaha. Pada setiap perusahaan, sebenarnya sudah ada aturan yang jelas terkait ketentuan jam kerja, namun implementasinya yang seringkali tidak dijalankan. Hal ini disebabkan karena kurangnya penegakan hukum untuk para pelanggar. Aturan pemerintah saat ini kurang berpihak pada pekerja media. Justru malah membuka peluang untuk eksploitasi. Peraturan yang ada masih perspektif manufaktur (pekerja pabrik).

Pemerintah perlu mengatur secara spesifik waktu kerja dan waktu istirahat untuk di sektor media. Adapun sektor usaha yang sudah diatur waktu kerja secara spesifik diantaranya adalah sebagai berikut; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep-234/Men/2003) tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per-15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu; serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Per- 11/Men/VII/2010 tentang Waktu Kerja dan Istirahat Di Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu.

Dalam persoalan ini, perlu ada serikat pekerja yang memperjuangkan hak-hak pekerja media. Tapi pada kenyataannya jumlah pekerja media yang bergabung dengan serikat pekerja sangat sedikit. Kebanyakan perusahaan media melarang pembentukan serikat pekerja. Jika ada yang berani melanggar maka resiko yang diperoleh bisa berupa mutasi atau bahkan hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Guna menumbuh kembangkan hubungan kerja yang sehat dan dinamis, dibutuhkan serikat pekerja atau buruh yang bertanggung jawab, demokratis, dan dikelola oleh pimpinan pertisahaan yang profesional (Ragiyana, 2012).

Perlindungan hukum berkaitan dengan hak pekerja/buruh untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh terdapat pada pasal 104 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Ketentuan dalam pasal 104 UU No. 13 tahun 2003 ini sejalan dengan ketentuan Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh khususnya pasal 5 ayat 1. Perlindungan Hukum terhadap pekerja/buruh dalam UU No. 21 tahun 2000 diwujudkan dalam bentuk kemudahan untuk membentuk Serikat, di mana pekerja/buruh minimal 10 (sepuluh) orang sudah berhak membentuk serikat pekerja/serikat buruh (Suhartoyo, 2019). Sindikasi termasuk serikat pekerja yang aktif dan menampung aspirasi pekerja media. Beberapa media yang memiliki serikat pekerja diantaranya Tirto, Viva dan Tempo.

4. Kesimpulan

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur Waktu Kerja dan Waktu Istirahat belum dapat secara maksimal melindungi bekerja di sektor usaha media khususnya bagi mereka yang banyak bekerja di lapangan. Untuk dapat meningkatkan perlindungan kepada kepada Pekerja Media khususnya Jurnalis, maka perlu dibuat aturan yang spesifik terhadap waktu kerja dan waktu istirahat menyesuaikan pola kerja untuk pekerja di sektor usaha media. Pemerintah telah membuat aturan turunan yang mengatur pola kerja karyawan pada sektor usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu; Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu; serta Sektor Perikanan Pada Daerah Operasi Tertentu. Diharapkan untuk Sektor Usaha Media bisa dibuat aturan turunan yang spesifik untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Media, khususnya aturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang menyesuaikan pola kerja Jurnalis.

Daftar Pustaka

- Andi. (2009). Perburuhan dan Tenaga Kerja 24 jam nonstop.
- Arismunandar, S. (2018). Mengapa Pekerja Media Tak Menyadari Dirinya Buruh?
- Beckers, D. G. J., Van Der Linden, D., Smulders, P. G. W., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., & Geurts, S. A. E. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work and Stress*, 22(1), 33–50.
- Budiartha, I. N. P. (2016). Hukum Outsourcing-Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum. Malang: Setara Press.

- Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing*, 39(1), 16–25.
- Cesmi, P. M. M. E. D., & DharmaKusu, A. A. G. A. ma. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu Lembur Pada Perusahaan Pt. Bintang Merapi Denpasar. *Kertha Semaya*, 6(5), 1–15.
- Debrina, P. A., & Sugiono. (2016). Penjadwalan Waktu Istirahat Optimal Untuk Mengurangi Risiko Musculoskeletal Disorders Berdasarkan OCRA Index. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15(2), 157 – 167.
- Dwi, F. F. (2017). *Jurnal*is Kerja Lebih dari 8 Jam, Sindikasi: Bentuk Kemunduran.
- Kato, R., Haruyama, Y1. Kato R, Haruyama Y, Endo M, Tsutsumi A, M. T. H. overtime work and depressive disorder among male workers. *O. M. (Chic I. 2018;64(8):622–628.* , Endo, M., Tsutsumi, A., & Muto, T. (2014). Heavy overtime work and depressive disorder among male workers. *Occupational Medicine*, 64(8), 622–628.
- Ko, Y. J., & Choi, J. N. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 282–295.
- Li, J., & Gao, J. (2014). Balancing manual mixed-model assembly lines using overtime work in a demand variation environment. *International Journal of Production Research*, 52(12), 3552–3567.
- Manan, A. (2012). *Survei upah layak AJI di 16 Kota di Indonesia*. Jakarta: Aliansi Jurnalis Independen (AJI).
- Ojala, S., Nätti, J., & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(3), 602–616.
- Poerwanto, H. (2005). *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (1st ed.)*. Jakarta: FHUI.
- Rachmawati, D., & Paskarini, I. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dan Waktu Istirahat dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Servis Jaringan Telekomunikasi. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 10(1), 25–33.
- Ragiyana, V. (2012). *Akibat Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Memenuhi Ketentuan Waktu Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ramaputra, N. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 2020.
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 1(2), 124–128.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 4(1), 71–100.
- Silalahi, R. L., Guntarti, T. M., & Madyana, A. (2011). Penentuan Tingkat Beban Kerja Dan Waktu Istirahat Berdasarkan Kriteria Fisiologis Dan Postur Kerja Pekerja (Studi Kasus Pada UKM Mi Kricak Yogyakarta). *AGRITECH*, 31(3), 207–214.
- Sucipto, T. I. (2020). *Survei: Kondisi Kerja Media dan Industri Kreatif Buruk*.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(326–336).
- Taufiq, Y. (2015). Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur Dan Upah Waktu Kerja Lembur. *Orbith*, 11(2), 118 – 121.
- Turahma, A. (2021). *Manajemen Pengaturan Jam Kerja Dan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawati Alfamart Simpang Rimbo Kota Jambi*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

- Wanahari, A. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Wartawan Yang Bekerja Tanpa Perjanjian Kerja (PT. Sinar Agung Berdikari)*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Widjajanto, D. (2009). *Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus Di Beberapa Perusahaan)*. Universitas Indonesia.
- Yulius, K. (2007). Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur Di Perusahaan Menurut Hukum Positif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 7(1), 90 – 93.
- Yunus, N. (2017). *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak (Studi Pengupahan di Kabupaten Klaten)*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Yusnawati, Yusri, N., & Ilham, S. (2016). Penentuan Lama Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik pada PT. Perkebunan Nusantara 1 PKS Pulau Tiga. *Jurnal Ilmiah Jurutera*, 3(1), 028–032.
- Wanahari, A. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Wartawan Yang Bekerja Tanpa Perjanjian Kerja (PT. Sinar Agung Berdikari)*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.