



Menyingkap Motivasi Pemilihan Sistem Kerja Shift menggunakan Studi Etnografi

Adhy Priyo Pambudi^{1*}, Jerry Haikal²

¹⁻²Magister Manajemen, Universitas Bakrie, Indonesia

*Penulis korespondensi: adhypriyo7@gmail.com¹, jerry.heikal@bakrie.ac.id²

*Penulis korespondensi: adhypriyo7@gmail.com¹

Abstract. *A production company usually has two types of working time systems, namely daily and shift systems. Shift workers divide work hours into different time periods. In one day, a work shift can consist of 2 – 3 shifts, depending on company conditions. Some of the reasons companies implement work shifts are maintaining production quantities, maximizing service for customers, and monitoring security. Professions that have a shift work system include operators, laboratory analysts, firefighters, security officers and medics. The shift work system is considered not quite common because you have to work in the morning, afternoon and evening periods. On the other hand, the negative stigma regarding shift workers is very strong, so workers must be able to adapt to changing lifestyle patterns. This research focuses on the values that motivate workers to choose a shift work system. Based on the results of research on 17 shift workers with different types of work, age, gender and length of work in a company, it was found that the shared values that motivate workers to want to work shifts are family oriented and welfare (financial) values.*

Keywords: *Family Values; Shift Workers; Welfare Values; Work Motivation; Work System*

Abstrak. Sebuah perusahaan produksi biasanya memiliki dua jenis sistem waktu kerja, yaitu sistem harian dan shift. Pekerja shift membagi jam kerja menjadi beberapa periode waktu yang berbeda. Dalam satu hari, shift kerja bisa terdiri dari 2 – 3 shift, tergantung kondisi perusahaan. Beberapa alasan perusahaan memberlakukan shift kerja adalah menjaga kuantitas produksi, memaksimalkan layanan untuk pelanggan, dan memantau keamanan. Profesi yang memiliki sistem bekerja shift antara lain operator, analis laboratorium, pemadam kebakaran, petugas keamanan, dan medis. Sistem kerja shift dianggap hal yang tidak cukup lazim karena harus bekerja pada periode pagi, siang, dan malam. Disisi lain stigma negatif perihal pekerja shift sangat kuat, sehingga pekerja harus mampu beradaptasi tentang pola hidup yang berubah. Penelitian ini berfokus pada nilai – nilai yang memotivasi pekerja untuk memilih sistem kerja shift. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 17 pekerja shift dengan latar belakang jenis pekerjaan, usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang berbeda dalam suatu perusahaan didapatkan *shared value* yang memotivasi pekerja ingin bekerja shift adalah nilai kekeluargaan (*family oriented*) dan nilai kesejahteraan (finansial).

Kata kunci: Motivasi Kerja; Nilai Kekeluargaan; Nilai Kesejahteraan; Pekerja Shift; Sistem Kerja

1. LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan memiliki suatu sistem kerja yang disesuaikan dengan karakteristik industri perusahaan itu berjalan. Sistem kerja dibagi menjadi dua, yaitu sistem kerja shift dan harian. Pada umumnya perusahaan akan memulai aktivitas kerja dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore setiap hari senin sampai jumat. Namun, tidak semua bidang dapat menerapkannya, sehingga disini sistem kerja shift menjadi pilihan terbaik bagi perusahaan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua bidang pekerjaan dapat melakukan sistem kerja ideal seperti keterangan diatas. Sebagian perusahaan dituntut untuk melakukan aktivitas kerja lebih panjang untuk mengoptimalkan produksi atau layanan mereka. Dengan menerapkan sistem kerja shift, perusahaan tetap dapat beroperasi secara optimal tanpa harus membebankan karyawan dengan jam kerja yang berlebihan

Sistem kerja shift merupakan sistem kerja dengan penetapan atau pergeseran jam kerja dari jam pada umumnya, yang terjadi selama 24 jam. Disini pekerja yang bekerja pada perusahaan dengan sistem kerja shift memiliki kewajiban untuk melakukan aktivitas kerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Shift kerja dalam perusahaan umumnya terdiri dari shift pagi, shift malam atau shift bergilir. Untuk menetapkan waktu shift kerja, setiap perusahaan memiliki aturan yang berbeda-beda tergantung dengan kebutuhan dan jenis usaha yang dijalankan. Namun disini perusahaan juga tetap harus memperhatikan keamanan dan keselamatan dari karyawan dalam melakukan pembagian shift kerja pekerjanya. Pada umumnya perusahaan yang menerapkan sistem kerja shifting ini adalah perusahaan yang harus beroperasi melebihi 8 jam kerja atau hingga 24 jam.

Di Indonesia, aturan shift kerja merujuk kepada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) Nomor 233. Berdasarkan aturan tersebut, pemilik tempat kerja dapat mempekerjakan pegawai pada hari libur resmi yang telah ditetapkan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan operasional. Terutama, untuk pekerjaan yang bersifat harus dilaksanakan secara terus-menerus. Maka dari itu, mengacu kepada ketentuan pemerintah, kerja shift adalah sistem yang sering diterapkan dalam sektor-sektor berikut:

- a. Jasa pos dan telekomunikasi;
- b. Penyediaan energi dan sumber daya (migas);
- c. Pelayanan kesehatan;
- d. Keamanan;
- e. Media massa;
- f. Lembaga konservasi atau layanan darurat;
- g. Perbaikan alat transportasi; Sektor retail seperti restoran dan minimarket.

Meski demikian, pegawai dalam sistem shift hanya boleh bekerja maksimal 8 jam sehari untuk 5 hari kerja atau 7 jam per hari untuk 6 hari kerja. Waktu ini sudah termasuk jam istirahat selama 1 jam. Ketentuan jam kerja masing-masing shift tidak melebihi 40 jam dalam seminggu. Di atas 40 jam seminggu itu, akan mengatur jam kerja lembur yang memiliki aturan berbeda. Jam kerja lembur akan memiliki insentif tambahan pendapatan.

Berikut adalah macam-macam jenis shift kerja yang diaplikasikan, antara lain :

Pola 2 Shift

Jenis shift kerja yang pertama adalah pola kerja 2 shift. Pola kerja 2 shift per hari di perusahaan adalah salah satu sistem pembagian jam kerja yang terdiri dari 2 shift kerja yang berbeda dalam sehari. Setiap shift kerja memiliki jam kerja yang berbeda-beda, seperti shift pagi dan shift malam, shift siang dan shift malam atau shift pagi dan shift sore.

Pola kerja 2 shift umumnya diterapkan oleh perusahaan yang memiliki waktu operasional dari pagi hingga malam. Contohnya restoran, cafe, kitchen hotel, atau toko retail. Shift yang biasa diterapkan adalah shift pagi dan shift sore ke malam.

Jam kerja yang diterapkan umumnya shift pertama pukul 7 pagi hingga 2 siang, kemudian shift kedua dari 2 siang hingga 9 malam. Sehingga selama waktu operasional bisnis tidak ada masa jeda atau masa kekosongan karyawan.

Pola 3 Shift

Selanjutnya adalah pola kerja 3 shift. Pola kerja ini menggunakan sistem pembagian jam kerja yang terdiri dari tiga shift kerja yang berbeda dalam sehari, seperti shift pagi, shift siang, dan shift malam. Setiap shift kerja memiliki jam kerja yang berbeda-beda, dan karyawan bergantian bekerja di setiap shift tersebut.

Pengaturan shift kerja 24 jam dengan pola kerja 3 shift per hari biasanya diterapkan pada perusahaan yang memang membutuhkan waktu operasi selama 24 jam, seperti manufaktur, pabrik, mini market 24 jam, farmasi, atau rumah sakit. Dengan sistem ini, perusahaan akan memaksimalkan waktu untuk memastikan kelancaran proses produksi atau pelayanan.

Untuk menjalankan hal ini, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan sistem rotasi shift kerja untuk mengurangi dampak negatif dari perubahan pola tidur dan jam kerja pada karyawan, serta memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengatur jadwal kerja dan waktu istirahat mereka.

Dengan pengaturan rotasi yang tepat, pola kerja 3 shift per hari dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, serta meningkatkan produktivitas bisnis dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Split Shift

Pola kerja split shift di perusahaan adalah sistem pembagian jam kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dalam dua sesi kerja yang terpisah pada satu hari. Dalam pola kerja ini, karyawan bekerja beberapa jam di pagi hari, kemudian berhenti selama beberapa jam untuk istirahat kemudian kembali bekerja di sore hari. Pola kerja split shift biasanya diterapkan pada perusahaan yang membutuhkan waktu kerja yang fleksibel dan efisien, seperti restoran atau hotel.

Selain itu pola kerja ini biasanya diterapkan secara terbatas di beberapa level atau jabatan pekerjaan. Contohnya seperti office boy yang masuk pada pukul 6 hingga 10 pagi, kemudian masuk lagi pada pukul 3 sore hingga 7 malam. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, sambil memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Meski demikian, pola

kerja split shift juga memiliki tantangan, seperti masalah pengaturan jadwal kerja yang memerlukan koordinasi dan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan.

Rotasi Shift

Rotasi shift kerja adalah sistem pembagian jam kerja yang memungkinkan karyawan bergantian bekerja di setiap shift kerja yang ada dalam pola kerja tertentu. Dalam sistem ini, karyawan akan bekerja pada shift pagi, siang, dan malam secara bergantian dalam periode tertentu. Rotasi shift kerja memiliki manfaat dalam mengurangi dampak negatif dari perubahan pola tidur dan jam kerja pada karyawan, serta memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengatur jadwal kerja dan waktu istirahat mereka. Selain itu, sistem rotasi shift kerja dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja akibat kelelahan dan stres akibat perubahan pola istirahat.

Bagi sebagian kalangan bekerja shift tidak lazim dan sangat memberatkan, dikarenakan jam bekerja yang tidak sesuai dengan jam ideal manusia beraktifitas. Hal ini menjadi suatu fenomena yang menarik untuk dikaji terkait motivasi beberapa pekerja yang memilih bekerja sistem shift padahal memiliki pilihan untuk bekerja sistem harian.

Teori yang dihasilkan diharapkan dapat membuat perusahaan dan regulator lebih memfokuskan kepada kompensasi dan hak yang diberikan kepada pekerja shift, serta membuat seluruh elemen termasuk pekerja, perusahaan, dan regulator semakin menitikberatkan perhatian kepada seluruh pekerja, terutama dengan sistem shift.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan Ethnography. Penelitian kualitatif memiliki tujuan untuk memberikan penjelasan mendalam terhadap suatu fenomena melalui pengumpulan data secara mendalam (Sidik dan Sanusi, 2019). Untuk memahami hal tersebut, peneliti biasanya menghabiskan banyak waktu di lapangan untuk mewawancarai, mengamati, dan mengumpulkan dokumen tentang kelompok tersebut untuk memahami *shared values* dari perilaku, kepercayaan, dan bahasa mereka. Tata cara yang digunakan adalah berupa prosedur kualitatif dan sistematis yang digunakan peneliti untuk menghasilkan penjelasan yang general berdasarkan pandangan partisipan. Teori ini menjelaskan suatu proses, tindakan, atau interaksi antar manusia. Etnografi yang dilakukan pada penelitian ini adalah case study yang artinya merupakan bagian dari eksplorasi mendetail terhadap sistem yang terbatas (misalnya aktivitas, peristiwa, proses, atau individu) berdasarkan pengumpulan data ekstensif (Creswell, 2007). Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi langsung dan in depth interview kepada narasumber.

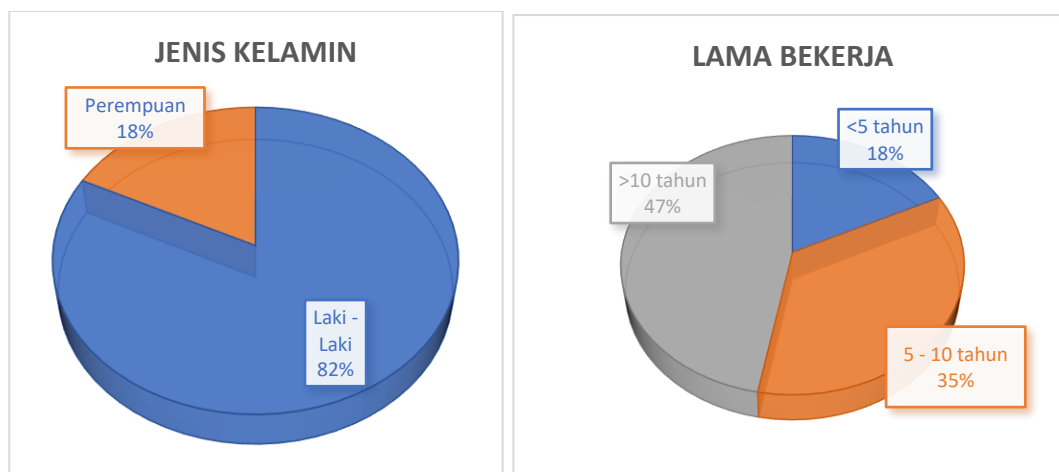
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara dilakukan kepada 17 pekerja shift pada sebuah perusahaan dengan latarbelakang sebagai berikut:

Table 1. Data Responden.

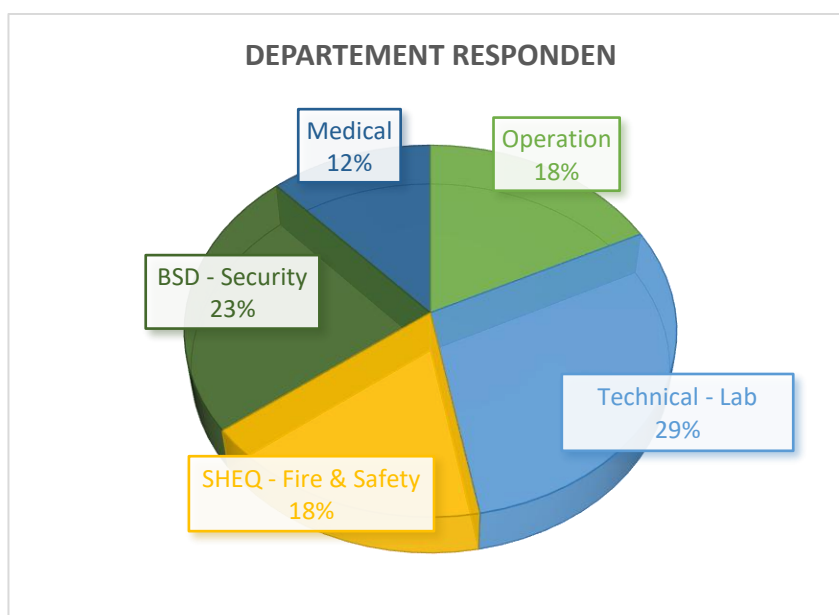
No	Initial	Usia	Masa Bekerja	Jenis Kelamin	Dept	Seksi
1	SPR	46	15	Laki - Laki	BSD	Security
2	GTT	41	17	Laki - Laki	BSD	Security
3	USM	41	19	Laki - Laki	BSD	Security
4	HP	36	15	Laki - Laki	BSD	Security
5	ID	37	14	Perempuan	Medical	Perawat RS
6	BYU	32	11	Laki - Laki	Medical	Perawat RS
7	RR	30	6	Laki - Laki	Operation	Storage Loading
8	AS	28	6	Laki - Laki	Operation	Trains
9	GUS	27	5	Laki - Laki	Operation	Storage Loading
10	FSG	32	10	Laki - Laki	SHEQ	Fire & Safety
11	AGS	31	1	Laki - Laki	SHEQ	Fire & Safety
12	DTN	29	6	Laki - Laki	SHEQ	Fire & Safety
13	NSA	35	11	Perempuan	Technical	Laboratory & EC
14	FFS	33	11	Perempuan	Technical	Laboratory & EC
15	IDL	28	5	Laki - Laki	Technical	Laboratory & EC
16	MAY	24	1	Laki - Laki	Technical	Laboratory & EC
17	WAG	24	1	Laki - Laki	Technical	Laboratory & EC

Data responden pekerja shift terdiri dari 14 laki – laki dan 3 perempuan. Masa kerja dibawah 5 tahun sebanyak 3 responden, 5-10 tahun sebanyak 6 responden, dan diatas 10 tahun sebanyak 8 responden.



Gambar 1. Latar belakang profesi.

Latar belakang profesi diambil dari seksi yang memiliki pilihan sistem kerja harian dan shift di sebuah perusahaan, antara lain responden operator dengan 18% , analis laboratorium 29%, pemadam kebakaran 18%, petugas keamanan 23%, dan petugas medis 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa data responden tersebar acak dan beragam untuk sebuah penelitian sebagai satu entitas pekerja shift.



Gambar 2. Departemen responden.

Dari hasil wawancara pada pekerja shift di sebuah perusahaan dengan latar belakang profesi, umur, masa kerja, dan jenis kelamin yang berbeda, diperoleh hasil yang akan dianalisa menggunakan teori etnografi. Di bawah ini adalah tabel hasil wawancara yang telah dilakukan.

Table 2. Hasil Wawancara.

No	Initial	Mengapa alasan memilih bekerja shift?	Apa manfaat positif yang diraih bekerja sistem shift?	Apa yang dilakukan saat waktu luang bekerja shift?
1	SPR	Ada tambahan pendapatan	Shift terasa lebih banyak waktu bersama keluarga	Berkumpul bersama keluarga dan melakukan hobi
2	GTT	Mempunyai waktu di rumah yang banyak	Menghasilkan lebih banyak pendapatan	Bermain dengan anak dan menjalanankan hobi
3	USM	Karena ingin menambah pendapatan	Mendapat Tunjangan Shift, Waktu di rumah lebih banyak, urusan administratif lebih mudah	Mencari pendapatan lain
4	HP	Ingin menambah pendapatan.	Dapat tunjangan shift.	Melaksanakan Hobi dan Mengantar anak
5	ID	Mendapatkan tunjangan shift.	Bisa tuker shift jika sedang ada urusan penting yg tidak bisa ditinggalkan diluar pekerjaan	Menghabiskan waktu dengan keluarga
6	BYU	Tidak monoton, waktu dirumah lebih banyak	Waktu untuk kegiatan diluar lebih fleksibel, salary	Bermain Hobi
7	RR	Sudah terbiasa dengan jadwal shift	Bisa bertemu keluarga di berbagai waktu, Pendapatan meningkat	Berkumpul dengan keluarga
8	AS	Lebih banyak waktu untuk keluarga , serta banyak waktu untuk urusan-urusan administrasi atau urusan lainnya	Lebih banyak waktu untuk keluarga, kompensasi	Mengantar jemput dan bermain bersama anak
9	GUS	Karena ada kompensasi lebih	Kompensasi tambahan dan waktu luang lebih banyak	Berkumpul dengan keluarga
10	FSG	lebih banyak waktu yang bisa digunakan setelah kerja shift dan fokus di jam kerja saja	Waktu yang bervariasi dan waktu luang yang lebih banyak, premi shift	Mengantar anak sekolah dan bermain bersama
11	AGS	Waktu luang untuk kegiatan lain lebih lama	Lebih lama waktu dengan keluarga, kompensasi	Pergi bersama keluarga
12	DTN	Waktu untuk keluarga lebih banyak	Waktu keluarga lebih banyak, Premi Shift , dan mengurus urusan lebih mudah	Bermain dengan anak
13	NSA	pekerjaan shift cenderung continues sehingga jika pekerjaan belum selesai bisa dilanjutkan oleh shift berikutnya	waktu bersama anak lebih fleksibel , tidak perlu ijin untuk keperluan mengurus surat-surat yang dilakukan di jam jam operasional, kompensasi	Bermain dengan anak dan kumpul keluarga

14	FFS	Durasi waktu kerja jelas.	Work - life balance lebih baik, memiliki waktu untuk mengurus keperluan pribadi tanpa harus izin kerja., premi shift	Berkumpul dengan anak
15	IDL	Waktu fleksibel untuk urusan diluar pekerjaan	Hobi bisa tersalurkan dengan baik, Pendapatan Meningkat	Melakukan kesenangan seperti hobi dan berkumpul bersama keluarga
16	MAY	lebih flexibel	waktu luang lebih banyak untuk eksplorasi, Premi Shift	Melakukan hobi dan kumpul keluarga
17	WAG	fleksibilitas waktu dan memanfaatkan waktu senggang untuk keperluan pribadi	fleksibilitas waktu dan peluang penghasilan tambahan	Kumpul dengan keluarga

Table 3. Analisis Data *Shared Value* Pemilihan istem Kerja Shift

No	Initial	Value				Shared value
		1	2	3	4	
1	SPR	Kesejahteraan	Kekeluargaan	Aktualisasi Diri		Terdapat beberapa <i>values</i> yang dapat kami temukan mengapa pekerja lebih memilih bekerja dengan sistem shift, antara lain: 1. Nilai Kekeluargaan 2. Nilai Kesejahteraan 3. Nilai Kemudahan 4. Aktualisasi Diri dengan <i>shared value</i> yang didapat adalah Nilai Kekeluargaan (Family Oriented) dan Kesejahteraan (Finansial)
2	GTT	Kekeluargaan	Kesejahteraan	Aktualisasi Diri		
3	USM	Kesejahteraan	Kemudahan	Kekeluargaan		
4	HP	Kesejahteraan	Aktualisasi Diri	Kekeluargaan		
5	ID	Kesejahteraan	Kekeluargaan	Kemudahan		
6	BYU	Kekeluargaan	Kesejahteraan	Aktualisasi Diri		
7	RR	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan		
8	AS	Kekeluargaan	Kesejahteraan	Kemudahan		
9	GUS	Kesejahteraan	Kemudahan	Kekeluargaan		
10	FSG	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan		
11	AGS	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan		
12	DTN	Kekeluargaan	Kesejahteraan	Kemudahan		
13	NSA	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan		
14	FFS	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan		
15	IDL	Kemudahan	Kesejahteraan	Aktualisasi Diri	Kekeluargaan	
16	MAY	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan	Aktualisasi Diri	
17	WAG	Kemudahan	Kesejahteraan	Kekeluargaan		

Berdasarkan hasil penelitian, setiap responden memiliki beberapa nilai masing – masing yang dimiliki sebagai alasan motivasi pekerja untuk memilih sistem kerja shift, antara lain:

Nilai Kekeluargaan (*family oriented*)

Pekerja shift memiliki waktu luang dengan keluarga lebih banyak dikarenakan durasi waktu jam yang pasti, jika ada pekerjaan yang tidak selesai akan dilanjutkan oleh shift selanjutnya. Disisi lain, pekerja shift memiliki waktu yang bervariasi berkumpul dengan keluarga, misal pagi, siang , atau malam tergantung jadwal shift. Nilai kekeluargaan ini hal yang dimiliki oleh setiap responden dalam memilih sistem bekerja shift.

Nilai Kesejahteraan (Finansial)

Dengan adanya siklus waktu kerja yang tidak biasa, dalam peraturan diwajibkan perusahaan untuk memberikan tambahan kompensasi terhadap pekerja shift dengan “premi shift”. Hal ini yang menjadi landasan beberapa pekerja ingin bekerja shift karena pendapatan yang lebih besar dibandingkan bekerja harian dengan golongan yang sama. Nilai kesejahteraan dalam bentuk finansial inilah yang menjadi salah satu faktor motivasi dalam memilih sistem kerja shift.

Nilai Kemudahan

Nilai kemudahan yang didapat pekerja shift diantaranya tidak membawa pekerjaan di rumah, faktor tidak membawa pekerjaan di rumah adalah salah satu factor yang menyebabkan pekerja memilih sistem shift. Pekerja tidak akan dibebankan tambahan pekerjaan saat dirumah karena pekerjaan akan diselesaikan oleh shift selanjutnya.

Fasilitas tukar shift adalah manfaat lain yang dimiliki oleh pekerja shift apabila ada urusan dan agenda lain dapat melakukan tukar shift dengan rekan shift lain tanpa harus mengurangi jatah cuti yang dimiliki.

Pekerja juga dapat mengerjakan urusan administrasi yang notabene di jam kerja harian 07.00 – 16.00 weekdays tanpa harus izin dan cuti. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila pekerja masuk shift sore atau sedang libur.

Nilai Aktualisasi Diri

Dengan adanya siklus shift yang terkadang memiliki waktu luang di pagi, siang, atau malam hari, pekerja dapat mengaktualisasi diri dengan melakukan hobi bersama rekan – rekan shift, menjalankan bisnis, dan melakukan hal yang disenangi.

Beberapa nilai yang terdeskripsi dari responden, memiliki dua nilai bersama atau *shared value* yaitu **nilai kekeluargaan (*family oriented*) dan kesejahteraan (finansial)** sebagai alasan nilai yang kuat untuk seseorang memilih sistem kerja shift.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian diatas, bahwa setiap individu sebagai subjek penelitian yaitu pekerja shift, memiliki value masing – masing mengenai motivasi dalam pemilihan sistem kerja shift. Nilai tersebut dapat disimpulkan menjadi *shared value* yang menjadi alasan pemilihan sistem kerja shift, antara lain nilai kekeluargaan (family oriented) dan kesejahteraan (finansial) dari para pekerja. Nilai kekeluargaan menjadi salah satu factor karena pekerja merasa memiliki waktu luang yang lebih banyak dengan keluarga, sedangkan nilai kesejahteraan menunjang pekerja ingin bekerja shift karena akan mendapatkan kompensasi dan pendapatan yang lebih.

Teori etnografi ini dapat menjadi rujukan para pekerja menentukan keputusan pemilihan sistem kerja. Nilai tambah penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pandangan perusahaan terkait menjaga kualitas sumber daya manusia terutama pekerja shift untuk memfokuskan perhatian nilai – nilai yang dianut untuk memilih sistem kerja tersebut.

Saran

Setelah dilakukan penelitian ini penulis memberikan rekomendasi kepada berbagai pihak, antara lain untuk regulator atau pemerintah agar dapat membuat regulasi dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada pekerja shift. Saran untuk perusahaan juga agar dapat memperhatikan hak pekerja shift terkait kompensasi dan durasi waktu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

DAFTAR REFERENSI

- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson.
- Gadjian. (2024, May 31). *Peraturan jam kerja shift sesuai undang-undang*. <https://www.gadjian.com/blog/2024/05/31/peraturan-jam-kerja-shift-malam-istirahat/>
- Glints Employers. (2022). *Pengertian, jenis-jenis, dan regulasi shift kerja*. <https://employers.glints.com/id-id/blog/jenis-dan-regulasi-shift-kerja/>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- International Labour Organization. (2019). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office.

- Komalasari, N. R., et al. (2024). Analysis of urban millennials financial behavior: An ethnography study of Javanese Minangnese in managing their salary in pursuing wealth. *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(1).
- Kurniawan, M. (2022). *Pengaruh shift kerja dan ...* [Abstrak skripsi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda]. <http://repository.unbara.ac.id/id/eprint/888/2/ABSTRAK.pdf>
- Meilany, H., Zarkasih, A. R., & Heikal, J. (2024). Prinsip pengelolaan usaha dalam mencapai sustainability pada culture pengusaha Chinese-Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 10(1), 88–94.
- Pambudi, A. P., & Heikal, J. (2025). Shift work, social support, and work motivation among terminal employees: A case study of Gambut Barakat Terminal. *Maksipreneur Journal*. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/2411>
- Prasasti, F., & Heikal, J. (2024). Konsumsi, menabung, dan investasi pekerja tambang bersuku Jawa di Kalimantan: Studi etnografi konstruksi realitas finansial. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1173–1178.
- Sidik, & Sanusi. (2019). [Referensi kualitatif etnografi].
- Staffinc. (2025). *Jenis, aturan shift kerja di Indonesia, dan cara menghitungnya*. <https://staffinc.co/wawasan/bisnis/cara-menghitung-kompensasi-shift-kerja>
- Wahab, A., & Heikal, J. (2024). Pola konsumsi, pola menabung, dan pola investasi etnis Jawa yang bekerja sebagai karyawan dengan menggunakan pendekatan etnografi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3745–3750.
- Wicaksono, M. S., Putri, J. H., Oktarini, D. I., & Heikal, J. (2024). Ethnographic study shared values analysis of Gen Y and Gen Z in participating in pound fit sports: Case study Pound Fit Pound Glory Jakarta. *Jurnal Media Akademik*, 21.