

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT
PEKERJA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

(Skripsi)

Oleh

**THEDORUS DARMAWAN
NPM 2112011078**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT PEKERJA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Oleh

THEODORUS DARMAWAN

Perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat pekerja merupakan bagian penting dari sistem ketenagakerjaan nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja memberikan landasan hukum yang mengatur hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha dalam hal jam kerja dan waktu istirahat. Namun, pelaksanaan peraturan tersebut di Kabupaten Lampung Timur masih menghadapi berbagai kendala seperti kurangnya wawasan pekerja tentang hak-hak mereka atau jam kerja yang seringkali melewati yang tercantum dalam Undang-Undang

Permasalahan dalam skripsi ini adalah: (1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja di Kabupaten Lampung Timur? dan (2) Apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum atas waktu kerja dan waktu istirahat di Kabupaten Lampung Timur? Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu menelaah peraturan hukum yang berlaku serta melihat implementasinya di lapangan. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder, diperoleh melalui wawancara langsung dengan pekerja, pihak perusahaan, serta Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Timur. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi secara faktual.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat secara normatif telah diatur dengan baik mulai dari jam kerja dan istirahat sampai jam lembur beserta bayarannya, namun belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten di lapangan; dan (2) faktor penghambat utama antara lain keterbatasan pengawasan dari pemerintah daerah dan rendahnya kesadaran pekerja terhadap hak-haknya.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, waktu kerja, waktu istirahat, ketenagakerjaan, Lampung Timur, yuridis empiris, hubungan industrial.

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF WORKING HOURS AND REST PERIODS FOR WORKERS IN EAST LAMPUNG REGENCY

By

THEODORUS DARMAWAN

Legal protection of working hours and rest periods is a vital component of the national labor system. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, along with Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment, provides the legal foundation that regulates the rights and obligations of both workers and employers in relation to working time and rest. However, the implementation of these regulations in East Lampung Regency still faces various challenges, such as workers' lack of awareness of their rights or working hours that often exceed the limits stipulated in the legislation.

The problems addressed in this thesis are: (1) How is the implementation of legal protection regarding working hours and rest periods for workers in East Lampung Regency? and (2) What are the inhibiting factors in the implementation of legal protection for working hours and rest periods in East Lampung Regency? This study uses an empirical juridical approach, examining the applicable legal provisions and observing their implementation in practice. The data used consists of primary and secondary data, obtained through direct interviews with workers, company representatives, and the Department of Cooperatives, Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs), and Manpower of East Lampung Regency. The data was analyzed using a descriptive-qualitative method to portray and explain the actual phenomena in the field.

The results of the study indicate that (1) legal protection regarding working hours and rest periods has been normatively well-regulated, covering working hours, rest times, overtime, and overtime pay; however, it has not yet been fully and consistently implemented in practice; and (2) the main inhibiting factors include limited supervision by local government authorities and the low level of workers' awareness of their rights.

Keywords: *legal protection, working hours, rest periods, labor, East Lampung, juridical-empirical, industrial relations.*

**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT
PEKERJA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Oleh

THEODORUS DARMAWAN

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: **PERLINDUNGAN HUKUM ATAS
WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT
PEKERJA DI KABUPATEN LAMPUNG
TIMUR**

Nama Mahasiswa

: **Theodorus Darmawan**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2112011078

Bagian

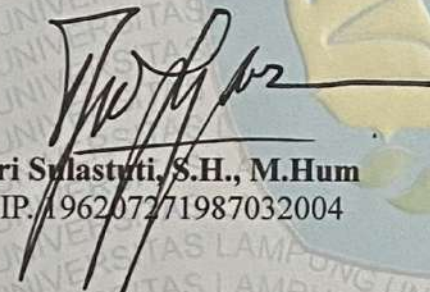
: Hukum Administrasi Negara

Fakultas

: Hukum

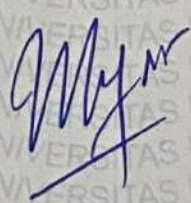
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Sri Sulastuti, S.H., M.Hum
NIP. 196207271987032004


Eka Deviani, S.H., M.H
NIP. 197310202005012002

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP. 197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: Sri Sulastuti, S.H., M.Hum



Sekretaris/Anggota

: Eka Deviani, S.H., M.H



Penguji

Bukan Pembimbing

: Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.

NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **15 Juli 2025**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : THEODORUS DARMAWAN

Npm : 2112011078

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM ATAS WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT PEKERJA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR”** benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 39 Peraturan Rektor Universitas Lampung Nomor 19 tahun 2020 tentang Peraturan Akademik.

Bandar Lampung, 15 Juli 2025

Penulis



Theodorus Darmawan
NPM 2112011078

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Theodorus Darmawan, lahir di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 3 Juni 2003. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Johanes dan Ibu Fransiska Lina. Penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Fransiskus 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2008, lalu melanjutkan Sekolah Dasar (SD) di SD Xaverius 3 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Fransiskus Bandar Lampung tahun 2015-2018, lalu menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Fransiskus yang selesai pada tahun 2021. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2021 melalui jalur Seleksi Nilai Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis aktif di Himpunan Mahasiswa (HIMA) Hukum Administrasi Negara sebagai Wakil Kepala Bidang Kesekretariatan pada tahun 2024. Penulis juga mengikuti kegiatan akademik Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2024 selama 40 hari di desa Sinar Laga, Kecamatan Tanjung Raya, Kabupaten Mesuji. Penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

"Ia yang mengambil makanan dari orang miskin, itu seperti membunuh sesamanya; dan siapa menahan upah buruh, dia menumpahkan darah."

(Sirakh 34:22)

"Kebesaran dan kemajuan moral suatu bangsa dapat diukur dari bagaimana mereka memperlakukan perbedaan."

(Mahatma Gandhi)

"Aku mungkin tidak setuju dengan apa yang kau katakan, tetapi aku akan membela sampai mati hakmu untuk mengatakannya."

(Voltaire)

PERSEMBAHAN

Segala Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus Atas berkat dan karunia yang tidak pernah meninggalkan dan dengan segala ketulusan dan kerendahan hati Kupersembahkan skripsi ini kepada:

Kedua Orangtuaku Tercinta,

Johanes dan Fransiska Lina

Kakakku Tersayang

Timotius Wirawan, S.T.

Terimakasih selalu memberikan dukungan, semangat, bimbingan, kasih sayang, serta saling menguatkan dalam keadaan apapun, semoga kita dapat mencapai apa yang telah kita cita-citakan, dan menuntaskan apa yang telah kita mulai.

Almamaterku Universitas Lampung

Sebagai langkah awal untuk belajar dan mendewasakanku dalam berfikir agar lebih baik dari sebelumnya, serta menjadi jejak perjalanan hidupku yang tak pernah terlupakan.

SANWACANA

Salve, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Sebab, hanya dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM ATAS WAKTU KERJA WAKTU ISTIRAHAT PEKERJA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung di bawah bimbingan dari dosen pembimbing serta atas bantuan dari berbagai pihak lain. Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi di tengah kesibukannya meluangkan waktu untuk mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, dukungan, semangat, saran, arahan, dan berbagai kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi di tengah kesibukannya meluangkan waktu untuk mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, dukungan, semangat, saran, arahan, dan berbagai kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung dan Dosen Pembahas I. Terimakasih telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat membangun dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembahas II, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat membangun dalam penulisan skripsi ini.

5. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara, yang telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
7. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik atas bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya dosen bagian Hukum Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta dengan senang hati membina dan membuka jalan kepada penulis untuk mendalami Ilmu Hukum selama menempuh perkuliahan.
9. Seluruh karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Bagian Hukum Administrasi Negara, yang telah membantu secara teknis maupun administratif kepada penulis selama menyelesaikan studi.
10. Ibu Emiria, S. Am., selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Lampung Timur yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data, informasi, dan keterangan berkaitan dengan penelitian skripsi ini.
11. Bapak Tyo, S. Hub.Int., selaku *Human Resource Development* Pabrik Muara Jaya yang telah meluangkan waktunya untuk dapat diwawancarai dan membantu penelitian sampai memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini.
12. Bapak Antonius Yanuar Aris, S.H., selaku *GA Head* PT. Sungai Bungur Indo Perkasa yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data, informasi, dan keterangan berkaitan dengan penelitian skripsi ini.
13. Bapak Andi Harjuni Sinaga, selaku *Biogas Engine Head* Pabrik Muara Jaya yang telah meluangkan waktunya untuk dapat diwawancarai dan membantu penelitian sampai memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini.
14. Bapak Ihwanudin., selaku bagian produksi PT. Sungai Bungur Indo Perkasa yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data, informasi, dan keterangan berkaitan dengan penelitian skripsi ini.

15. Kepada keluargaku yang sangat saya cintai, kedua orang tua tercinta ayah dan ibu ,serta kakakku, terimakasih atas segalanya. Terimakasih untuk selalu saling menerima dan memaafkan di titik terendah dalam hidup kita. Khususnya kepada orang tua ku tersayang terimakasih sudah selalu menyemangatiku di saat keadaan terendah, mendidikku dan mengajarkan arti kehidupan, terimakasih sudah menyekolahkanku sampai sekarang aku bisa menyandang gelar S1.
16. Terimakasih kepada Amanta Luti A.Z. yang selalu menemani dan membantu penulis serta memberikan semangat dikala suka dan duka.
17. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, atas kebersamaan, dukungan, dan bantuan yang begitu berarti dalam menjalani studi di universitas.
18. Terimakasih untuk seluruh Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa (HIMA) Hukum Administrasi Negara selalu kompak serta memberikan banyak pengalaman di akhir masa perkuliahan.
19. Almamaterku tercinta beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung Angkatan 2021 “Viva Justicia”.
20. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semua bantuan, dukungan, dan doa yang telah diberikan;

Semoga Tuhan senantiasa membalas jasa dan kebaikan yang telah diberikan kepada saya. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan dan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu, kritik, saran, dan masukan yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk pengembangan dan kesempurnaan skripsi ini.

Bandar Lampung, - 2025

Theodorus Darmawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MENYETUJUI	v
MENGESAHKAN	vi
PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perlindungan Hukum.....	9
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	9
2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum	10
2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum.....	11
2.1.4 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	12
2.1.5 Bentuk Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	14
2.2 Pekerja/Buruh	15
2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh	15
2.2.2 Jenis-Jenis Pekerja/Buruh.....	16
2.2.3 Hak-Hak Tenaga Kerja	18
2.3 Waktu Kerja	21
2.3.1 Pengertian Waktu Kerja.....	21
2.3.2 Tujuan Pengaturan Waktu Kerja	21
2.3.3 Bentuk-Bentuk Pengaturan Waktu Kerja	22
2.4 Waktu Istirahat	23
2.4.1 Pengertian Waktu Istirahat.....	23

2.4.2 Tujuan Waktu Istirahat	23
2.4.3 Bentuk-Bentuk Waktu Istirahat.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Pendekatan Masalah	25
3.2 Sumber dan Jenis Data	25
3.2.1 Sumber Data Primer	25
3.2.2 Sumber Data Sekunder	25
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	26
3.4 Prosedur Pengolahan Data.....	27
3.5 Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
4.1 Gambaran Umum	28
4.1.1 Sejarah Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja	29
4.1.2 Struktur Organisasi.....	30
4.1.3 Tugas dan Fungsi Unit Kerja Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Timur	30
4.2 Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di Kabupaten Lampung Timur.....	33
4.2.1 Dasar Hukum Perlindungan atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di Kabupaten Lampung Timur	36
4.2.2 Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dalam Praktik Ketenagakerjaan di Kabupaten Lampung Timur	40
4.2.3 Analisis Pelaksanaan Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di Kabupaten Lampung Timur	42
4.2.4 Peran Pemerintah Daerah dalam Memberikan Perlindungan atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di Kabupaten Lampung Timur..	45
4.3 Faktor-Faktor Penghambat dalam Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja Waktu Istirahat di Kabupaten Lampung Timur	49
4.3.1 Keterbatasan Pengawasan dari Pemerintah	49
4.3.2 Kebijakan Perusahaan yang Berpotensi Menyulitkan Pekerja	51
4.3.3 Kurangnya Pemahaman Pekerja akan Haknya	52
BAB V PENUTUP.....	54
5.1 Simpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja 30

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tarif Lembur	39
Tabel 4.2 Perhitungan Upah Lembur.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang berada dalam usia kerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja, baik secara fisik maupun mental, untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja merupakan individu yang bekerja di suatu tempat tertentu dan menerima upah serta tunjangan yang layak. Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting dalam proses pembangunan suatu negara. Dalam perspektif hukum, tenaga kerja memiliki posisi strategis sebagai subjek hukum yang berhak mendapatkan perlindungan dan pengakuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai "setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat." Pengertian ini menegaskan bahwa tenaga kerja bukan hanya sekadar sumber daya, melainkan entitas yang memiliki hak asasi dan kedudukan yang harus dilindungi oleh hukum.¹

Pekerja, secara umum, adalah individu yang melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh penghasilan atau upah, baik di sektor formal maupun informal. Sementara itu, secara hukum, pekerja didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai setiap orang yang bekerja dengan

¹ Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Gema Keadilan*, 3(2), hlm 66

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha. Definisi ini diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa pekerja adalah individu yang terikat dalam hubungan kerja dan menerima gaji, upah, atau imbalan lainnya dari pengusaha, baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Hubungan antara pekerja dan pengusaha diatur oleh undang-undang, di mana keduanya memiliki kewajiban untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Perusahaan juga memiliki peraturan kerja internal yang harus ditaati oleh para pekerja. Keduanya, baik pengusaha maupun pekerja, memiliki tanggung jawab bersama untuk menjaga lingkungan kerja yang baik. Hubungan kerja ini terikat oleh hukum, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi. Intinya, setiap individu yang bekerja dan menerima imbalan atas pekerjaannya dapat dikategorikan sebagai pekerja atau buruh, dan hubungan kerja tersebut diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pada jaman dahulu hubungan antara pekerja dan pengusaha disebut hukum perburuhan atau *arbeidrechts* dalam bahasa Belanda. Namun, karena istilah 'tenaga kerja' memiliki cakupan yang lebih luas dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka istilah 'ketenagakerjaan' lebih sering digunakan saat ini dalam membahas aturan-aturan tersebut.² Awalnya peraturan tentang hukum ketenagakerjaan hanya untuk pembatasan waktu kerja bagi anak kemudian remaja lalu wanita yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari jam kerja yang terlalu panjang dan dapat mengancam kesehatan sehingga berdampak pada kesejahteraan buruh dalam menjalankan pekerjaannya.³

Peran hukum dalam mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja menjadi sangat signifikan, terutama dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkeadilan. Hukum memberikan kerangka kerja yang

² Harahap, A. M. (1987). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara. Hlm 16

³ Suryandono, W., et al. (2007). *Hukum Perburuhan*, Depok: BPFHUI. Hlm 60-62.

menjamin hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk di dalamnya aspek perlindungan kerja, upah yang layak, jam kerja, hingga jaminan sosial tenaga kerja.

Hukum tenaga kerja adalah suatu bentuk keadilan sosial dalam perburuhan dan diselenggarakan untuk melindungi pekerja terhadap kekuasaan majikan yang tidak terbatas. Hal ini membuat pekerja mendapatkan perlindungan dengan menetapkan peraturan-peraturan yang memaksa majikan agar tidak bertindak sewenang-wenang⁴. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan pekerja sebagai individu yang menjalankan aktivitas untuk menghasilkan produk atau layanan, baik untuk kepentingan pribadi maupun masyarakat. Definisi ini mencakup siapa pun yang memperoleh imbalan, baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya, sebagai hasil dari pekerjaan dan keterampilan yang mereka miliki.⁵ Baik Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) maupun undang-undang ini sependapat bahwa buruh dan pekerja memiliki makna yang sama.

Hukum ketenagakerjaan digunakan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang majikan karena secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama (pasal 27 UUD NRI). Namun bila dilihat dari sudut pandang sosial ekonomi hal ini berbeda. Kedudukan pekerja jelas lebih rendah daripada majikannya. Maka dari itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang. Dalam tujuan hukum ketenagakerjaan terdapat tujuan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha dan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sehingga ada keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk mencapai keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dan sehat dalam melaksanakan aktifitas kerja (*industrial peace*). Oleh karena itu, walaupun secara sosial kedudukan majikan lebih tinggi dan dominan daripada pekerjanya bukan berarti majikan bebas

⁴ Soepomo, A. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. Hlm 9

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

memperlakukan pekerja sebagaimana melakukan pemerasan tenaga tanpa mengikuti peraturan dan perundang undangan yang ada.⁶

Ada beberapa kendala yang menghambat hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan baik antara lain, pekerja harus dapat mengikuti keinginan dari pengusaha atau majikan untuk bekerja lebih dari waktu kerja yang mengakibatkan berkurangnya waktu istirahat mereka. Pekerja terpaksa mengikuti pemberi kerja dikarenakan harus memenuhi kebutuhan normative, atau untuk menghidupi dirinya sendiri atau keluarganya. Pekerja biasa takut akan kehilangan pekerjaan mereka karena jika pemberi kerja tidak diikuti keinginannya mereka dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atau cara lain yang semena mena.

Sebagai contoh terdapat beberapa kasus tentang para pekerja yang tidak mendapatkan hak yang adil seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sering menjadi isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya di sektor media massa. Di Indonesia, praktik PHK seringkali disertai dengan pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja. Studi kasus di Provinsi Lampung menunjukkan adanya tren peningkatan kasus PHK di sektor media massa dalam beberapa tahun terakhir. Serikat Pekerja Media (SPM) Lampung dan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Bandar Lampung mencatat sejumlah kasus di mana pekerja yang terkena PHK tidak mendapatkan pesangon yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Kasus terbaru melibatkan tiga jurnalis dari Tribun Lampung yang di-PHK dengan alasan efisiensi, namun hanya menerima pesangon satu kali gaji. Padahal, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja berhak atas pesangon yang lebih tinggi sesuai dengan masa kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara regulasi yang berlaku dengan praktik di lapangan, serta lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja di sektor media massa.⁷

⁶ Kahfi, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurispudenie*, 3(2), hlm 66

⁷ Aliansi Jurnalis Independen, “SPM Lampung-AJI Bandar Lampung Kecam Perusahaan yang Tak Penuhi Hak Normatif Pekerja Terkena PHK” <https://aji.or.id/informasi/spm-lampung-aji-bandar-lampung-kecam-perusahaan-yang-tak-penuhi-hak-normatif-pekerja> (Diakses 12 Oktober, pukul 18:02 WIB)

Selain permasalahan tadi, ketidakadilan terhadap hak-hak pekerja juga terjadi di lain seperti kasus PT Wahana Raharja Provinsi Lampung yang tidak patuh terhadap kewajiban membayar gaji dan pesangon. Padahal hak-hak ini dijamin oleh undang-undang, terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun, sejak 2021 hingga 2022, perusahaan tidak memenuhi kewajibannya, sehingga para mantan pekerja kehilangan sumber penghidupan mereka.

Ketidakmampuan PT Wahana Raharja untuk segera menyelesaikan kewajiban ini menimbulkan dampak yang signifikan terhadap kondisi finansial para pekerja yang telah diberhentikan. Perusahaan tampaknya tidak memberikan penjelasan yang jelas atau itikad baik dalam menyelesaikan masalah ini. Hal ini semakin memperburuk situasi, karena pekerja yang diberhentikan memiliki harapan bahwa hak mereka akan dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁸

Permasalahan diatas mencerminkan kelemahan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat lokal. Pemerintah, melalui instansi terkait, seharusnya lebih aktif memastikan perusahaan mematuhi kewajiban mereka terhadap pekerja. Sayangnya, kasus ini terus berlarut-larut tanpa penyelesaian, yang akhirnya memaksa para mantan pekerja untuk menempuh jalur hukum guna menuntut hak mereka.

Penyebab yang melatarbelakangi hal tersebut dikarenakan kurangnya keadilan yang diperoleh oleh pekerja yaitu hak hak normatif yang sering tidak dipenuhi oleh pengusaha atau majikan karena beberapa hal, seperti situasi dan kondisi perusahaan yang belum membaik terkait pemasukan keuangannya sehingga perusahaan kesulitan menjalankan komintmen yang membuat upah, waktu, ataupun beban kerja direalisasikan ke pekerja sesuai dengan pendapatan dalam jangka waktu tersebut.⁹ Selain itu, ketidakadilan lainnya yang tidak diperoleh oleh pekerja disebabkan karena kesenjangan yang jelas di dunia kerja antara pengusaha atau majikan dengan pekerjanya sehingga pengusaha merasa punya hak untuk sewenang-wenang

⁸ Lampung Geh, “*Sidang Mantan Pekerja PT Wahana Raharja Lampung Tuntut Gaji dan Pesangon*” https://kumparan.com/lampunggeh/sidang-mantan-pekerja-pt-wahana-raharja-lampung-tuntut-gaji-dan-pesangon-23iMPnaYEpf/full?utm_source=chatgpt.com (Diakses 6 Desember, pukul 15:13 WIB)

⁹ Sunarto, S. (2021). Faktor Penyebab dan Cara Penyelesaian Konflik Antara Manajemen dan Serikat Pekerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), hlm 96

terhadap pekerjaanya karena dalam sudut pandang sosial ekonomi juga pengusaha selalu dipandang lebih tinggi dibandingkan pekerjaanya.

Oleh karena itu dengan adanya Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hingga Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang menjadi peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja diharapkan terciptanya keadilan untuk kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha. Dalam hal ini Negara berkewajiban untuk memberi dan menyediakan sarana bagi kepentingan umum hal tersebut mencakup pula perlindungan kepada warga negaranya termasuk para pekerja.

Dalam perkembangannya, perlindungan dan penegakkan hukum menjadi tugas bagi penyelenggara Negara dan pemerintah. Maka dari itu, Hukum Ketenagakerjaan memuat aturan-aturan yang memberikan perlindungan yang ditujukan kepada pihak yang berekonomi lemah (pekerja) yang berada dibawah perintah pihak yang berekonomi kuat (majikan) dan dengan banyaknya dasar hukum dan peraturan yang berlaku Negara mempunyai hak-hak untuk memberikan keadilan bagi pekerja yang dilindungi.¹⁰

Dalam praktek penegakan hukumnya pemerintah harus melakukan sosialisasi terkait peraturan ketenagakerjaan agar pengusaha dan pekerja memahami hak dan kewajiban masing-masing. Selain itu, pengawasan yang intensif oleh Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah perlu dilakukan untuk memastikan perusahaan mematuhi peraturan tentang waktu kerja, waktu istirahat, dan lembur.

Jika ditemukan pelanggaran, pemerintah harus memberikan sanksi, seperti peringatan, denda administratif, atau bahkan sanksi pidana untuk pelanggaran berat. Selain itu, pengusaha perlu diberikan bimbingan teknis agar dapat mengelola waktu kerja dan istirahat sesuai ketentuan hukum. Pekerja juga harus diberdayakan melalui informasi mengenai hak-hak mereka, seperti hak untuk waktu istirahat yang cukup dan hak lembur yang layak.

¹⁰ Sinaga, N. A., Zaluchu, T. (2023). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Indonesia*, 10(2), 55-70

Perusahaan juga harus mematuhi aturan, mengatur jadwal kerja sesuai hukum, dan memastikan pekerja mendapatkan hak istirahat serta upah lembur yang sesuai. Terakhir, sistem pelaporan yang mudah diakses harus disediakan agar pekerja bisa melaporkan pelanggaran yang terjadi, sehingga pihak berwenang bisa segera menindaklanjuti pelanggaran tersebut.

Waktu kerja dan waktu istirahat, sudah mempunyai ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan beserta peraturan pelaksanaannya. Untuk beberapa pengecualian memang dimungkinkan karena untuk memenuhi beberapa kepentingan dan kebutuhan pengusaha atau majikan seperti pengaturan dalam hal lembur, waktu istirahat dan cuti, juga bekerja pada waktu hari libur resmi. Pengecualian juga dimungkinkan terjadi pada jenis pekerjaan usaha tertentu. Setiap pengusaha yang melakukan pengecualian dalam pengaturan waktu kerja waktu istirahat, diminta harus telah mendapat persetujuan dari pekerja dan juga mendapat persetujuan dari pihak yang berwenang, bentuknya seperti surat perijinan maupun perjanjian kerja atau peraturan Perusahaan.¹¹

Melihat permasalahan-permasalahan seperti diatas, agar pekerja mendapatkan hak yang sesuai dan adil dalam pelaksanaan pekerjaannya baik di perusahaan swasta maupun negara, diperlukan lingkup peraturan perundang-undangan seputar ketenagakerjaan.¹² Maka “Perlindungan Hukum Waktu Kerja Waktu Istirahat Pekerja” merupakan hal yang perlu ditegakkan peraturannya agar para pekerja dapat menggunakan waktu untuk mempertahankan kesehatannya, memperoleh kesempatan pengembangan sosial dan peningkatan ekonominya yang dimana lingkup penelitian ini berada di Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul Perlindungan Hukum Atas Waktu Kerja Waktu Istirahat di Kabupaten Lampung Timur.

¹¹ Nasution, F. A. P., Nuraeni, Y., Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), hlm 118

¹² Nasution, P. *Op.cit.*, hlm. 5-8

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan sebuah permasalahan yaitu:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum atas waktu kerja waktu istirahat pekerja di kabupaten Lampung Timur?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam perlindungan hukum atas waktu kerja waktu istirahat di Kabupaten Lampung Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum atas waktu kerja waktu istirahat di kabupaten Lampung Timur
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dalam perlindungan hukum atas waktu kerja waktu istirahat di kabupaten Lampung Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dihaarapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Secara teoritis penelitian ini berguna sebagai salah satu upaya untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan pengetahuan ilmu hukum, khususnya Hukum Administrasi Negara yang berkenaan dengan Perlindungan Hukun atas Waktu Kerja Waktu Istirahat dengan Dinas Tenaga Kerja
2. Secara Praktis
Secara praktis, temuan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan masyarakat yang mendalami permasalahan hukum serta pekerja di kabupaten Lampung Timur tentang perlindungan hukum bagi hak pekerja di Lampung Timur

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum adalah fondasi utama bagi terciptanya kehidupan masyarakat yang aman dan tertib. Ia berperan sebagai pelindung kepentingan setiap individu dalam berinteraksi satu sama lain. Hukum hadir dalam bentuk aturan atau norma yang berlaku universal dan bersifat mengikat bagi semua orang. Aturan-aturan ini memberikan pedoman tentang tindakan yang diperbolehkan dan dilarang, serta cara melaksanakannya yang membuat hukum merupakan seperangkat kaidah yang mengatur perilaku manusia dalam masyarakat.¹³

Menurut Sudikno Mertokusumo, tujuan utama hukum adalah menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Oleh karena itu dengan adanya ketertiban, hak dan kepentingan setiap individu dapat terlindungi sehingga mereka dapat mencapai tujuan hidupnya. Selain itu, hukum juga berfungsi untuk membagi hak dan kewajiban secara adil di antara anggota masyarakat, menentukan batas kewenangan masing-masing pihak, dan menjamin kepastian hukum agar tidak terjadi kesewenang-wenangan.. Subekti, dalam pandangannya yang sejalan dengan Sudikno Mertokusumo, menambahkan bahwa tujuan akhir dari hukum adalah untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi seluruh rakyat.¹⁴

¹³ Mertokusumo, S. (2002). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta. Hlm 39.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 57-61

Hubungan hukum antara individu dan objek hukum menimbulkan hak dan kewajiban yang saling terkait. Untuk menjamin kepastian hukum dan memberikan rasa aman kepada masyarakat, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai upaya untuk memastikan bahwa setiap subjek hukum memperoleh hak-haknya dan memenuhi kewajibannya secara adil.

Dari pengertian menurut beberapa ahli penulis dapat merangkum bahwa perlindungan hukum memiliki dua dimensi. Pertama, dalam arti sempit, perlindungan hukum berupa mekanisme legal yang bersifat preventif maupun represif untuk menjaga ketertiban dan keadilan. Kedua, dalam arti luas, perlindungan hukum mencakup segala bentuk kehidupan dan lingkungan. Sebagai negara Pancasila, Indonesia menganut sistem perlindungan hukum yang holistik, tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada keseimbangan antara manusia dan alam.

2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum menjadi dua bentuk utama. Pertama, perlindungan hukum preventif yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa. Dalam pendekatan ini, masyarakat diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat atau keberatan mereka sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi definitif. Hal ini sangat penting terutama dalam konteks tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak atau *freies ermessen*. Perlindungan hukum preventif mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan dan membuka ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Bentuk kedua adalah perlindungan hukum represif yang berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Di Indonesia, perlindungan hukum represif ditangani oleh dua jenis lembaga. Yang pertama adalah pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum, yang menangani kasus-kasus tertentu sebagai perbuatan melawan hukum oleh penguasa. Yang kedua adalah instansi pemerintah yang

berperan sebagai lembaga banding administrasi. Lembaga ini menangani permohonan banding terhadap tindakan pemerintah yang dianggap merugikan pihak tertentu. Instansi ini memiliki wewenang untuk mengubah atau bahkan membatalkan tindakan pemerintah yang dipermasalahkan. Konsep perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Hadjon ini menekankan pentingnya mekanisme perlindungan yang menyeluruh, baik sebelum maupun setelah terjadinya sengketa, guna menjamin hak-hak masyarakat dalam menghadapi berbagai tindakan pemerintah.¹⁵

2.1.3 Tujuan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum di Indonesia bertujuan untuk menciptakan suatu sistem yang memastikan keadilan, kepastian, dan ketertiban hukum bagi seluruh masyarakat. Oleh karena itu dengan adanya perlindungan hukum, diharapkan setiap individu dapat diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi. Selain itu, hak-hak dasar setiap orang, seperti hak hidup dan kebebasan, akan terjamin dengan baik. Kepastian hukum juga penting agar setiap tindakan atau keputusan yang diambil oleh individu atau lembaga dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga tidak ada penyalahgunaan kekuasaan.¹⁶

Perlindungan hukum juga sangat penting untuk menjaga ketertiban sosial dan dengan penegakan hukum yang tepat, masyarakat bisa merasa aman dan tertib dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Selain itu, perlindungan hukum yang kuat mendukung pembangunan nasional, baik dalam bidang ekonomi, sosial, maupun budaya, karena menciptakan suasana yang stabil dan dapat dipercaya. Tujuan lainnya adalah mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan, baik oleh aparat penegak hukum, pejabat negara, maupun pihak lain yang memiliki kekuasaan dan

¹⁵ Hadjon, M. P. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. Hlm 02-05

¹⁶ Sinaga, N. A., Zaluchu T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6(5) hlm 3

dengan demikian, perlindungan hukum memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan negara yang adil dan makmur¹⁷

2.1.4 Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia mengatur semua hal yang berkaitan dengan pekerja, mulai dari sebelum mereka bekerja, selama mereka bekerja, hingga setelah mereka berhenti bekerja. Hukum ini seperti pedoman yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha.¹⁸

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.¹⁹

Kedudukan pekerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu aspek hukum dan aspek sosial ekonomi. Dari sisi sosial ekonomi, pekerja memerlukan perlindungan hukum dari negara agar terhindar dari tindakan sewenang-wenang yang mungkin dilakukan oleh pengusaha.²⁰ Untuk memberikan perlindungan

¹⁷ Risdiarto, D. (2017). Perlindungan Terhadap Kelompok Minoritas di Indoensia Dalam Mewujudkan Keadlian dan Persamaan di Hadapan Hukum. *Jurnal Rechtsvinding*, 6(1) hlm 127

¹⁸ Sari, Hani R. (2018). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011* (Skripsi, Universitas Lampung), hlm. 13.

¹⁹ Harahap, A. M. *Op.cit.*, hlm. 16.

²⁰ Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 8.

tersebut, pemerintah menetapkan berbagai peraturan yang bersifat mengikat bagi pekerja maupun pengusaha, melakukan pembinaan, serta mengatur proses hubungan industrial. Hubungan industrial sendiri merupakan suatu mekanisme yang menitikberatkan pada komunikasi, konsultasi, musyawarah, serta perundingan, yang semuanya harus didukung oleh komitmen dan kemampuan tinggi dari setiap pihak dalam perusahaan.²¹

Secara hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 UUD 1945, pekerja atau buruh memiliki kedudukan yang setara dengan pengusaha atau majikan. Namun, dalam realitas sosial dan ekonomi, terdapat perbedaan posisi di mana pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ketimpangan ini menciptakan hubungan kerja yang bersifat hierarkis (*dienstverhoeding*), yang pada praktiknya dapat membuka peluang bagi pengusaha untuk bertindak sewenang-wenang terhadap pekerjanya.

Tidak seperti hubungan hukum perdata pada umumnya, dalam hubungan kerja, kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidaklah setara. Pekerja atau buruh tidak memiliki kebebasan penuh dalam menentukan keinginannya dalam perjanjian kerja. Ketidakseimbangan ini terjadi karena pekerja bergantung pada tenaga yang mereka berikan untuk menjalankan tugasnya, sementara pengusaha memiliki keunggulan dalam hal sosial dan ekonomi. Akibatnya, setiap keputusan atau kebijakan dalam pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh kehendak pengusaha.

Dalam realitasnya, posisi pekerja dan pengusaha tidaklah setara. Sebagai pemilik modal, pengusaha memiliki posisi yang lebih dominan dibandingkan pekerja, terutama dalam penyusunan kebijakan dan peraturan perusahaan. Karena posisi pekerja cenderung lebih lemah dibandingkan majikan, diperlukan peran pemerintah untuk turut serta dalam memberikan perlindungan hukum demi menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja.²²

Adrian Sutedi berpendapat bahwa hanya ada dua cara melindungi pekerja/buruh. *Pertama*, melalui undang-undang perburuhan, karena dengan undang-undang

²¹ Sutedi, Andrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 219

²² Sholeha, Rachma Putri. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung* (Skripsi, Universitas Lampung), hlm. 28.

berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. *Kedua*, melalui serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) karena melalui SP/SB pekerja/buruh dapat menyampaikan aspirasinya, berunding dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima. SP/SB juga dapat mewakili pekerja/buruh dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan pengusaha melalui suatu kesepakatan umum yang menjadi pedoman dalam hubungan industrial.

2.1.5 Bentuk Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis:

Ini artinya pekerja harus mendapatkan upah yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Bahkan ketika pekerja tidak bisa bekerja karena alasan di luar kendalinya (misalnya sakit atau kecelakaan kerja), mereka tetap harus mendapatkan perlindungan finansial. Singkatnya, pekerja harus memiliki jaminan finansial yang cukup.

2. Perlindungan Sosial:

Perlindungan ini mencakup aspek kesehatan dan hak-hak sosial pekerja. Pekerja berhak mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta akses terhadap layanan kesehatan. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk bergabung dalam serikat pekerja dan berorganisasi untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Intinya, pekerja berhak atas kesehatan yang baik dan kebebasan untuk berserikat.

3. Perlindungan Teknis:

Perlindungan teknis fokus pada keselamatan dan keamanan pekerja di tempat kerja. Perusahaan wajib menyediakan peralatan kerja yang aman, lingkungan kerja yang sehat, dan prosedur kerja yang aman untuk mencegah terjadinya

kecelakaan kerja yang membuat pekerja harus bekerja dalam kondisi yang aman dan terhindar dari bahaya.²³

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat. Pengusaha sebagai pemberi kerja wajib memahami dan melaksanakan ketiga jenis perlindungan ini dengan sebaik-baiknya. Pelanggaran terhadap ketentuan ini akan dikenakan sanksi.

2.2 Pekerja/Buruh

2.2.1 Pengertian Pekerja/Buruh

Tenaga kerja didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang berada dalam rentang usia produktif. Secara lebih spesifik, tenaga kerja mencakup setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk pemenuhan kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat luas.

Menurut Dr. Payaman, konsep tenaga kerja itu luas. Tidak hanya terbatas pada orang-orang yang saat ini sedang bekerja di suatu perusahaan. Semua orang yang memiliki potensi untuk bekerja, baik yang sudah bekerja, sedang mencari kerja, maupun yang sedang melakukan aktivitas lain yang mempersiapkan diri untuk bekerja, bisa dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja, sedangkan pekerja ialah mereka yang sudah pasti sedang bekerja, terikat dalam hubungan kerja, dan memperoleh upah kerja.²⁴

Pekerja, secara umum, adalah individu yang melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh penghasilan atau upah. Mereka dapat bekerja di berbagai sektor, baik formal maupun informal, dengan berbagai jenis hubungan kerja, seperti pekerja tetap, kontrak, harian lepas, atau tenaga profesional. Dalam dunia kerja,

²³ Kahfi, A. *Op.cit.*, hlm. 70

²⁴ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

pekerja berperan sebagai salah satu elemen utama dalam menjalankan aktivitas produksi, jasa, maupun layanan di berbagai bidang usaha.

Secara hukum, pekerja memiliki definisi yang lebih spesifik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut, pekerja atau buruh diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja ini didasarkan pada perjanjian yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, baik untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Definisi pekerja juga diperjelas dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), yang menegaskan bahwa pekerja adalah individu yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan menerima gaji, upah, atau bentuk imbalan lainnya dari pengusaha. Dalam regulasi ini, pekerja dapat dikategorikan dalam dua jenis hubungan kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT berlaku bagi pekerjaan dengan sifat atau jenis yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan PKWTT berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya tetap dan berkelanjutan.

Dengan adanya regulasi ini, pekerja memiliki perlindungan hukum yang bertujuan untuk menjamin hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Pemerintah menetapkan berbagai aturan agar pekerja mendapatkan kepastian dalam aspek upah, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak lain yang terkait dengan kesejahteraan pekerja.

2.2.2 Jenis-Jenis Pekerja/Buruh

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Hakim “hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi

upah”.²⁵ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, perintah dan upah.

1. Pekerjaan.

Pekerjaan (arbeid) yaitu objek yang diperjanjikan untuk dikerjakan oleh pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan dengan pengusaha asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

2. Perintah

Dibawah perintah (gezag ver houding) artinya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi.

3. Upah.

Upah adalah pengertian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan suatu ikatan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempatnya bekerja. Aturan-aturan dalam perjanjian kerja yang telah ditetapkan pemerintah berfungsi untuk memberikan perlindungan pada kedua belah pihak. Secara hukum dikenal dua perjanjian kerja (Pasal 56 (1) UU Ketenagakerjaan), yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara PKWT dan PKWTT adalah dilihat dari status hubungan kerja dan lama masa kontrak.

1. Perjanjian Kerja Waktu tertentu

1. Dibatasi waktu atau sampai selesainya pekerjaan, batas maksimal 3 tahun.

²⁵ Hakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti. Hlm 61.

2. PHK demi hukum (sesuai dengan yang diperjanjikan) dan tidak harus melalui proses LPPHI.
 3. Pengusaha tidak wajib membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja.
 4. Pekerja tidak boleh diberi masa percobaan, apabila diberlakukan maka masa percobaan batal demi hukum.
 5. Perjanjian kerja harus ditulis dengan huruf latin dan berbahasa Indonesia serta wajib didaftarkan di instansi ketenagakerjaan.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu
1. Tidak ada batasan waktu (sampai usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia)
 2. PHK karena alasan tertentu dan harus melalui LPPHI
 3. Apabila terjadi PHK pengusaha wajib memberikan pesangon
 4. Masa percobaan diperbolehkan kepada pekerja, maksimal 3 bulan
 5. Perjanjian kerja dapat dan bentuk tertulis atau lisan serta tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan

Berdasarkan perbedaan jenis perjanjian kerja diatas, maka semestinya ada perbedaan jenis pekerja yaitu pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebut pekerja tetap dan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) disebut pekerja tidak tetap atau kontrak.²⁶

2.2.3 Hak-Hak Tenaga Kerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan

²⁶ Hadis, Trisno R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*. 6(2) hlm 4.

terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:²⁷

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan pekerja/ buruh Perempuan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan. Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak.

Mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun adalah yang termasuk pekerja/buruh anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

3. Perlindungan bagi penyandang cacat.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

²⁷ Sari, Hani R. (2018). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011* (Skripsi, Universitas Lampung), hlm. 13.

4. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan 14 penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

5. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

6. Perlindungan atas Upah.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi

ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

2.3 Waktu Kerja

2.3.1 Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan durasi jam yang wajib diikuti oleh pekerja untuk melakukan tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja. Waktu kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang meliputi:

1. 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja
2. 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja²⁸

2.3.2 Tujuan Pengaturan Waktu Kerja

Pengaturan waktu kerja bertujuan untuk melindungi hak-hak terhadap pekerja seperti keadilan dalam memperoleh waktu istirahat, upah yang layak, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Pengaturan ini diperuntukkan untuk menjaga keselamatan pekerja dengan membatasi waktu kerja yang beresiko terhadap kelelahan kerja yang berujung pada kecelakaan kerja. Penetapan jam kerja yang efektif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja agar dapat bekerja secara maksimal tanpa mengorbankan kesehatannya. Di sisi lain, peraturan ini bertujuan untuk mencegah eksploitasi dengan menetapkan batas waktu kerja maksimal sehingga pekerja tidak dipaksa bekerja melebihi kemampuan fisiknya tanpa kompensasi yang memadai.

Pengaturan waktu kerja dari sisi pengusaha juga bertujuan untuk menjamin operasional perusahaan tetap berjalan dengan efisien, menghindari kerugian hukum

²⁸ Putri, K. Fauziyah. Ubaidillah, L. (2023). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*. 1(1) hlm 3

dan kesehatan, menjaga kesejahteraan pekerja, dan mematuhi kewajiban hukum yang ada. Dengan cara ini, pengusaha dapat menjaga hubungan baik dengan pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman.²⁹

2.3.3 Bentuk-Bentuk Pengaturan Waktu Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, waktu kerja dibagi menjadi beberapa bentuk dengan akomodasi yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja yang berbeda-beda. Bentuk pertama adalah jadwal kerja normal, yaitu jadwal kerja yang ditetapkan paling banyak 7 jam per hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau maksimal 8 jam per hari untuk seminggu kerja 6 hari, dengan total durasi tidak lebih dari 40 jam per minggu.

Selain itu, kerja lembur juga diterapkan pada pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal. Lembur dibatasi maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Pekerja yang bekerja lembur berhak mendapatkan imbalan berupa upah tambahan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.³⁰

Fleksibilitas waktu kerja juga merupakan salah satu bentuk akomodasi yang sering diterapkan terutama pada sektor tertentu seperti start-up atau industri kreatif. Dalam sistem ini, jam kerja dapat disesuaikan dengan kesepakatan yang tertuang dalam kontrak kerja bersama (PKB). atau peraturan perusahaan, Pembuatan dan pelaksanaan kesepakatan dilakukan sesuai peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Cipta Kerja.³¹

Terdapat juga jam kerja khusus yang berlaku untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus, misalnya pada sektor transportasi atau jasa kesehatan. Jam kerja formulir ini disesuaikan dengan kebutuhan operasional, namun harus selalu sesuai dengan ketentuan istirahat dan kompensasi.³²

²⁹ Neksen, A. Wadud, M. Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 2(2) hlm 107

³⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

³¹ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

³² Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*. 9(3) hlm 366

2.4 Waktu Istirahat

2.4.1 Pengertian Waktu Istirahat

Waktu istirahat merupakan hak pekerja untuk beristirahat dari aktivitas kerja guna memulihkan tenaga dan menjaga kesehatan jasmani dan rohani. Hal ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Waktu istirahat juga termasuk dalam waktu liburan harian, mingguan, dan tahunan yang harus disediakan oleh pemberi kerja.³³

2.4.2 Tujuan Waktu Istirahat

Menurut Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tujuan dari waktu istirahat adalah untuk:

1. Melindungi Kesehatan pekerja
Memberikan kesempatan kepada pekerja untuk pulih, mengurangi risiko kelelahan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
Pekerja yang memiliki waktu cukup untuk bekerja dapat merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan produktivitas
Istirahat yang cukup membantu pekerja untuk tetap fokus dan produktif saat bekerja.
4. Mencegah eksploitasi
Mencegah pekerja dipaksa bekerja di luar negeri tanpa imbalan yang adil

2.4.3 Bentuk-Bentuk Waktu Istirahat

Beberapa bentuk waktu istirahat yang diatur oleh hukum Indonesia antara lain:

1. Istirahat Harian

³³ Widjajanto, D. (2009). *Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus di Beberapa Perusahaan)* (Skripsi, Universitas Indonesia), hlm. 1-3.

Pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat minimal 30 menit setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut. Istirahat ini tidak dihitung sebagai jam kerja. (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, Pasal 25 PP No. 35 Tahun 2021)

2. Istirahat Mingguan

Pekerja yang bekerja selama 6 hari dalam seminggu berhak atas 1 hari libur dalam seminggu. Jika bekerja selama 5 hari seminggu, pekerja berhak atas 2 hari libur dalam seminggu. (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, Pasal 26 PP No. 35 Tahun 2021)

3. Cuti Tahunan

Pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas 12 hari cuti tahunan. (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, Pasal 29 PP No. 35 Tahun 2021).

4. Istirahat Panjang

Pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut berhak mendapatkan cuti panjang selama 2 bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan, yang dapat digunakan untuk memulihkan tenaga fisik dan mental. (Pasal 79 UU Ketenagakerjaan, Pasal 28 PP No. 35 Tahun 2021)

5. Istirahat Khusus

Istirahat tambahan diberikan pada pekerjaan yang memerlukan beban fisik atau psikologis yang berat, seperti di sektor transportasi atau pelayanan kesehatan, yang dapat disesuaikan dengan ketentuan perusahaan atau perjanjian kerja³⁴

³⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 79

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah penelitian ini dilakukan dengan :

1. Pendekatan normatif, yaitu dengan mengumpulkan dan meneliti aturan hukum yang relevan dan berkaitan langsung dengan subjek penelitian mencakup undang-undang dan peraturan, dokumen resmi, dan sumber lainnya.
2. Pendekatan secara empiris, yaitu sebuah metode yang menggunakan komunikasi secara langsung dengan orang yang berpengalaman dan mengumpulkan informasi tentang isu-isu terkini melalui pengamatan langsung terhadap kenyataan.³⁵

3.2 Sumber dan Jenis Data

3.2.1 Sumber Data Primer

Data primer yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dengan informan yang merupakan perwakilan dari pihak Disnaker Kabupaten Lampung Timur. Selain informan, terdapat juga responden dari pekerja yang dilindungi oleh peraturan yang berlaku guna mendapatkan data yang diperlukan untuk mendukung pengolahan data yang diperlukan dalam penelitian.

3.2.2 Sumber Data Sekunder

Hasil studi ini dikumpulkan dengan menelaah undang-undang dan peraturan berikut yang berkaitan dengan isu-isu yang diperdebatkan:

³⁵ Ali, Z. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 30

1. Bahan hukum primer adalah semua aturan hukum yang dibentuk dan/atau dibuat secara resmi oleh suatu Lembaga negara dan/atau Lembaga/badan pemerintahan yang untuk penegakkannya diupayakan berdasarkan daya paksa yang dilakukan secara resmi oleh aparat negara. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja terhadap waktu kerja dan waktu istirahat, antara lain:
 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
2. Bahan Hukum Sekunder
 Bahan hukum sekunder adalah pelengkap dari bahan hukum primer. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah artikel serta karya tulis ilmiah yang pernah ditulis sebelumnya untuk mendukung penulisan karya ilmiah ini.
3. Bahan Hukum Tersier
 Bahan hukum tersier diambil dari bahan penunjang lainnya seperti dokumen, makalah, dan sumber internet

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (Library Research)
 Studi pustaka adalah proses mengumpulkan informasi melalui penelitian, yang dapat mencakup membaca, mempelajari, dan mengutip dari buku-buku perpustakaan serta mengevaluasi peraturan perundang-undangan yang relevan
2. Studi Lapangan (Field Research)
 Studi lapangan merupakan upaya pengumpulan data secara langsung dari partisipan penelitian di lapangan untuk melakukan wawancara mendalam dan mengumpulkan data-data penting. Metode percakapan yang disukai dikenal

sebagai “wawancara terpimpin”, dimana para ahli menjawab pertanyaan dari hadirin sesuai dengan koveni yang telah ditetapkan sebelumnya untuk pertemuan semacam itu.

3.4 Prosedur Pengolahan Data

Prosedur pengolahan data dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

1. Seleksi Data

Proses pemilihan data yang valid kemudian menitik fokuskan kepada perumusan masalah penelitian. Keakuratan data dipastikan setelah dicek kemudian dipilih berdasarkan masalah yang diteliti

2. Klarifikasi Data

Menempatkan data kedalam pengelompokkan tertentu untuk mendapatkan data yang benar dan diperlukan untuk penelitian

3. Penyusunan Data

Menempatkan fakta-fakta yang terhubung agar membentuk suatu kesatuan yang utuh pada subtopik sesuai dengan sistematika yang telah ditetapkan untuk mempermudah pemahaman data-data

3.5 Analisis Data

Untuk memberikan jawaban terhadap yang ada maka data tersebut perlu dianalisis. Pada penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian dilapangan kedalam bentuk penjelasan dengan cara sistematika sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab selanjutnya.³⁶

³⁶ Miles dan Hubberman. (1992). *Analisis Data Kuantitatif: Buku tentang Sumber Data-Data Baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press. Hlm 15-20.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

Perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat di Kabupaten Lampung Timur telah diatur dalam peraturan nasional, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, tidak terdapat regulasi khusus dalam bentuk Peraturan Daerah (Perda) atau Peraturan Bupati (Perbup) yang mengatur aspek ini secara lebih spesifik. Implementasi aturan ini di perusahaan yang menjadi objek penelitian menunjukkan bahwa secara umum waktu kerja dan istirahat telah diterapkan sesuai ketentuan, tetapi terdapat beberapa permasalahan seperti keterlambatan pembayaran lembur serta penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang belum sepenuhnya sesuai regulasi.

Terdapat beberapa faktor yang menghambat perlindungan hukum atas waktu kerja dan waktu istirahat di Kabupaten Lampung Timur, di antaranya keterbatasan pengawasan dari Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja yang hanya dilakukan dua kali dalam setahun, serta tidak adanya regulasi daerah yang dapat memperkuat pengawasan tersebut. Selain itu, kebijakan perusahaan yang cenderung lebih berpihak pada kepentingan bisnis tanpa sosialisasi hukum ketenagakerjaan yang memadai juga menjadi kendala, seperti yang ditemukan di PT Sungai Bungur Indo Perkasa. Faktor lain adalah rendahnya kesadaran pekerja akan hak-haknya, yang diperburuk dengan ketiadaan serikat pekerja di perusahaan, sehingga penyelesaian perselisihan masih mengandalkan pendekatan kekeluargaan tanpa jaminan perlindungan hukum yang optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

Pemerintah daerah perlu meningkatkan efektivitas perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat pekerja di Kabupaten Lampung Timur, baik melalui penguatan pengawasan maupun dengan mempertimbangkan penyusunan regulasi daerah, seperti Peraturan Daerah (Perda) atau Peraturan Bupati (Perbup), yang lebih spesifik mengatur ketentuan ketenagakerjaan di wilayah ini. Selain itu, frekuensi pengawasan yang saat ini hanya dilakukan dua kali setahun perlu dievaluasi agar lebih optimal dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku.

Perusahaan dan pekerja harus lebih aktif dalam memastikan perlindungan hak-hak ketenagakerjaan, terutama dalam aspek waktu kerja, waktu istirahat, dan pembayaran lembur. Perusahaan sebaiknya lebih transparan dalam pencatatan dan pembayaran upah lembur serta memastikan bahwa seluruh pekerja, termasuk yang berstatus PKWT, mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, pekerja perlu lebih meningkatkan kesadaran akan hak-haknya melalui edukasi hukum ketenagakerjaan dan mempertimbangkan pembentukan serikat pekerja agar memiliki wadah resmi dalam memperjuangkan kepentingan mereka secara kolektif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Harahap, A. M. (1987). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- Soepomo, A. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Suryandono, W., et al. (2007). *Hukum Perburuhan*, Depok: BPFHUI.
- Mertokusumo, S. (2002). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Hadjon, M. P. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ali, Z. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Miles dan Hubberman. (1992). *Analisis Data Kuantitatif: Buku tentang Sumber Data-Data Baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm 8.

DASAR HUKUM:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

JURNAL:

- Ansori, Priyono, J. (2018). Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Pekerja Terhadap Jumlah Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1).
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Gema Keadilan*, 3(1).
- Hadis, Trisno R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 6(2).
- Kahfi, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurispudenie*, 3(2).
- Sinaga, N. A., Zaluchu, T. (2023). Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Indonesia*, 10(2).
- Vina, G. (2016). Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit. *Jurnal Ilmu Hukum*, 1(17).
- Nasution, F. A. P., Nuraeni, Y., Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2).
- Kahfi, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurispudenie*, 3(2).
- Putri, K. Fauziyah. Ubaidillah, L. (2023). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal of Contemporary Law Studies*, 1(1).
- Risdiarto, D. (2017). Perlindungan Terhadap Kelompok Minoritas di Indonesia Dalam Mewujudkan Keadilan dan Persamaan di Hadapan Hukum. *Jurnal Rechtsvinding*, 6(1).
- Sinaga, N. A., Zaluchu T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6(5).
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*. 9(3).

SKRIPSI:

- Widjajanto, D. (2009). *Pengaturan Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat Sebagai Perlindungan Bagi Buruh/Pekerja (Studi Kasus di Beberapa Perusahaan)* (Skripsi, Universitas Indonesia).

Sari, Hani R. (2018). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011* (Skripsi, Universitas Lampung).

WEBSITE:

Oktavia Vina, “*Nasib Pekerja Migran Lampung Masih Memprihatinkan*”
<https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/05/12/nasib-buruh-migran-masih-memprihatinkan> (Diakses 18 September 2024, Pukul 15.38 WIB)

Aliansi Jurnalis Independen, “*SPM Lampung-AJI Bandar Lampung Kecam Perusahaan yang Tak Penuhi Hak Normatif Pekerja Terkena PHK*”
<https://aji.or.id/informasi/spm-lampung-aji-bandar-lampung-kecam-perusahaan-yang-tak-penuhi-hak-normatif-pekerja> (Diakses 12 Oktober 2024, pukul 18:02 WIB)

Eka Febriani, Puput Octaviani, “*UMK 2025 Ditetapkan: Ini Daftar Lengkap Besaran di 15 Kabupaten/Kota di Lampung*”
<https://kumparan.com/lampunggeh/umk-2025-ditetapkan-ini-daftar-lengkap-besaran-di-15-kabupaten-kota-di-lampung-249cDK6oGLI/full> (Diakses 15 Maret 2025, pukul 16:40 WIB)

Lampost.co. “*Lampung Timur Penyumbang Terbanyak Pekerja Migran dengan 98.037 Orang.*” <https://lampost.co/lampung/lampung-timur-penyumbang-terbanyak-pekerja-migran-dengan-98-037-orang/> (Diakses 24 Juni 2025, pukul 0:52 WIB)

Berdikari.co. “*Pekerja di Lampung 3 Juta, Terdaftar BPJS Baru 716.375 Orang.*”
<https://berdikari.co/2024/12/11/pekerja-di-lampung-3-juta-terdaftar-bpjs-baru-716375-orang> (Diakses 30 Juni 2025, pukul 0:55 WIB)