

## PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN WAKTU ISTIRAHAT BERDASARKAN PP 35 TAHUN 2021<sup>1</sup>

Oleh:

Triska Jeclin Beatrix Maramis  
Triskamaramis218@gmail.com<sup>2</sup>  
Revy Korah<sup>3</sup>  
Anastasia Emmy Gerungan<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang waktu kerja dan waktu istirahat sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pekerja. Namun, implementasi di lapangan masih menunjukkan berbagai pelanggaran terhadap hak istirahat pekerja, seperti lembur berlebih, tidak diberikannya cuti, hingga jadwal kerja yang melanggar ketentuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan dan perlindungan hukum terhadap hak waktu istirahat pekerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun norma hukum sudah jelas, pengawasan dan penegakan hukum masih lemah. Diperlukan penguatan lembaga pengawas ketenagakerjaan dan kesadaran hukum dari pengusaha untuk memastikan terpenuhinya hak pekerja atas waktu istirahat secara adil dan proporsional.

Kata kunci: hak pekerja, waktu istirahat, perlindungan hukum, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

### ABSTRACT

Government Regulation Number 35 of 2021 regulates working hours and rest periods as a form of legal protection for workers. However, in practice, violations still occur, such as excessive overtime, limited access to leave, and improper scheduling. This study aims to analyze the legal provisions and protections related to rest periods under the regulation. The research method used is normative juridical, utilizing statutory and literature approaches. The findings indicate that although the legal norms are clearly established, enforcement and supervision remain

---

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010292

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

weak. Strengthening labor oversight institutions and increasing legal awareness among employers are essential to ensure the fulfillment of workers' rights to rest.

Keywords: workers' rights, rest periods, legal protection, Government Regulation No. 35/2021

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kebutuhan dan keinginan manusia terhadap barang dan jasa semakin tinggi baik dari jenis, model, ukuran, waktu penyerahan, kuantitas, maupun kualitas barang yang diminta. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan manusia terhadap barang dan jasa tentu salah satu cara yang dilakukan manusia yaitu dengan cara bekerja, baik itu bekerja yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja kepada orang lain khususnya yang terkait bekerja pada suatu perusahaan pengaturannya telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maksud dari Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap pekerja merupakan

bagian integral dari keadilan sosial yang dijamin oleh konstitusi. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2), menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu unsur penting dari "penghidupan yang layak" tersebut adalah pengaturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat. Dalam praktik hubungan kerja, waktu istirahat sangat penting sebagai mekanisme pemulihan tenaga, pemeliharaan kesehatan fisik dan mental, serta perlindungan dari eksploitasi berlebihan yang dapat merugikan pekerja baik secara langsung maupun jangka panjang.<sup>5</sup> Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja, memberikan kesempatan yang setara, serta perlakuan tanpa diskriminasi, demi mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan serta kemajuan dunia usaha.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Rachmadi Usman, *Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019), hlm. 101–104

<sup>6</sup> Mohammad Hadi, *Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja*, Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hlm. 5

Melindungi pekerja dari perlakuan diskriminasi, sangat penting untuk memiliki perjanjian kerja. Dokumen ini menetapkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>7</sup>

Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah interaksi antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, seperti diatur dalam Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, merupakan langkah awal untuk memulai pekerjaan. Dokumen ini menetapkan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan, yang diwakili oleh manajemen atau direksi. Dengan perjanjian kerja, hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja menjadi sah, memungkinkan pekerja untuk memulai tugas sesuai dengan kesepakatan.

Syarat sahnya perjanjian pada umumnya mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kesepakatan, kecakapan pihak-pihak yang terlibat, objek perjanjian yang jelas, dan alasan yang sah. Perjanjian kerja dianggap sah jika memenuhi beberapa kriteria: adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kemampuan hukum pihak-pihak yang terlibat, adanya pekerjaan yang disetujui, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup>

Perjanjian kerja seharusnya menguntungkan kedua belah pihak dan tidak boleh memuat klausul yang merugikan salah satu pihak. Prinsip ini sesuai dengan asas itikad baik dalam hukum kontrak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Ayat 3 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik".<sup>9</sup>

Pengaturan waktu istirahat pekerja telah menjadi bagian penting dalam perjuangan buruh sejak masa revolusi industri. Kala itu, para pekerja dipaksa bekerja dalam waktu yang sangat panjang, hingga 14–16 jam

<sup>7</sup> Dilihat dalam pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, *AsasAsas*

*Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014) hlm. 55

<sup>99</sup> Dilihat dalam pasal Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata



sehari tanpa istirahat yang memadai. Fenomena tersebut menimbulkan tekanan sosial yang memaksa banyak negara, termasuk Indonesia, untuk mulai mengatur jam kerja dan waktu istirahat guna melindungi martabat kemanusiaan pekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan pionir dalam hukum perburuhan. Perlindungan ini muncul sebagai upaya negara untuk melindungi buruh dari potensi eksploitasi oleh majikan. Perjuangan buruh mencakup perlindungan untuk pekerja, anak-anak, remaja, dan wanita, serta mencakup aspek waktu kerja, waktu istirahat, dan kondisi tempat kerja. Awalnya, peraturan perlindungan buruh berfokus pada pembatasan waktu kerja untuk anak-anak, kemudian meluas untuk mencakup remaja dan wanita.

Undang-undang perlindungan ini menandai awal hukum perburuhan dengan aturan yang dikenal sebagai *Staatsblad 1926 No. 645* tentang *Arbeidsreglementen*, yang bertujuan melindungi buruh dari waktu kerja yang berlebihan dan kondisi kerja yang tidak aman. Aturan ini menekankan aspek immaterial seperti waktu kerja yang dapat mempengaruhi keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan

buruh, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, dan penyediaan tempat kerja yang aman dan layak untuk menghormati martabat manusia.<sup>10</sup>

Sistem upah dan jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya mingguan dan bulanan.<sup>11</sup> Walaupun sudah tertuang dalam berbagai peraturan yang ada, namun masih terdapat banyak majikan/pengusaha yang melanggar aturan ini baik yang disengaja ataupun karena tidak mengerti dengan peraturan yang ada. Untuk mengatasi masalah tersebut, perlindungan terhadap buruh di sektor swasta maupun pemerintah termasuk dalam peraturan ketenagakerjaan.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Sistem Waktu dan Upah Kerja Lembur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Mengenai Waktu Istirahat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021?

<sup>10</sup> Novia Ade, *Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/buruh Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di CV. asia Nusa Telekomindo*. Diss. Universitas Islam Riau, 2020, hlm. 6

<sup>11</sup> Zaeni Ashadie, *Aspek-Aspek Jaminan sosial Tenaga Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008, hlm. 44

### C. Metode Penelitian

Penelitian senantiasa bermula dari rasa ingin tahu (*nieuwgerigheid*) untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan aktual yang dihadapi.<sup>12</sup> Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Skripsi ini ialah metode penelitian hukum normatif, bisa juga disebut sebagai penelitian hukum doktrinal.

## PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Sistem Waktu dan Upah Kerja Lembur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2011

Pengaturan waktu kerja dan upah lembur merupakan bagian esensial dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja atau buruh. Dalam konteks hubungan industrial, waktu kerja dan pemberian kompensasi atas kerja lembur bukan hanya merupakan hak normatif, melainkan juga aspek yang mencerminkan keadilan serta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Negara sebagai penyelenggara hukum memiliki tanggung jawab untuk menjamin bahwa hak atas waktu kerja dan upah lembur dipenuhi

melalui regulasi yang jelas dan implementatif.

Omnibus Law Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan tentang waktu dan upah kerja lembur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. 102 Tahun 2004 mengalami sejumlah perubahan dan sejumlah pasal dinyatakan tidak berlaku lagi. Perubahan yang dimaksud secara rinci tercantum dalam Pasal 26 sampai dengan Pasal 34 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan dalam Peraturan Menteri inilah yang saat ini berlaku untuk menentukan waktu dan upah kerja lembur. Berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaker 102/2004), ketentuan mengenai waktu kerja lembur menyebutkan bahwa “Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari

---

<sup>12</sup> Efendi Jonaedi dan Ibrahim Johnny, Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, (Jakarta: Kencana, 2020) hlm. 78

istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah”.

Pengusaha yang tidak membayarkan upah lembur kepada pekerja dapat dikenai sanksi administratif sesuai ketentuan Pasal 55 dan pasal 79 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bunyi pasal tersebut :<sup>13</sup>

- Pasal 55 PP Nomor 36 Tahun 2021, yang menyebutkan bahwa pengusaha yang tidak melaksanakan ketentuan terkait pengupahan (termasuk upah lembur) dikenakan sanksi administratif.
- Pasal 79 PP Nomor 36 Tahun 2021 merinci bentuk sanksi administratif, yaitu:
  1. Teguran tertulis
  2. Pembatasan kegiatan usaha
  3. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
  4. Pembekuan kegiatan usaha

Ketentuan tersebut merupakan implementasi dari Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah Pasal 90A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa

"pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah yang ditetapkan oleh pemerintah" dan pelanggaran terhadap ketentuan ini akan dikenai sanksi administratif.<sup>14</sup>

Kewajiban Pemberian Kompensasi Pengganti Waktu Istirahat Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Indonesia merupakan hubungan yang didasarkan pada perjanjian kerja antara kedua belah pihak, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam hubungan tersebut, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan, termasuk hak atas waktu istirahat dan kompensasi bila hak tersebut tidak terpenuhi. Salah satu bentuk perlindungan penting yang diatur dalam perundang-undangan adalah hak atas waktu istirahat dan hari libur, yang apabila tidak diberikan atau dilanggar oleh pengusaha, maka wajib diberikan kompensasi pengganti yang layak dan adil.<sup>15</sup>

Hak atas waktu istirahat diatur secara eksplisit dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b dan Pasal 85 UU Ketenagakerjaan,

<sup>13</sup> Dilihat dalam Pasal 55 dan pasal 79 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

<sup>14</sup> Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

<sup>15</sup> Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019, hlm. 83



yang menjelaskan bahwa pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan dan libur resmi. Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, memberikan penegasan bahwa pekerja yang diminta untuk tetap bekerja pada waktu istirahat atau hari libur nasional berhak atas kompensasi. Kompensasi ini dapat berupa uang atau waktu istirahat pengganti, tergantung kesepakatan dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku.

Pentingnya pemberian kompensasi ini tidak hanya merupakan bentuk pemenuhan hak pekerja, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan sosial sebagaimana termuat dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Prinsip keadilan ini menjadi landasan negara dalam mengatur hubungan kerja agar tidak terjadi eksploitasi tenaga kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Sri Redjeki Hartono, perlindungan terhadap pekerja dalam bentuk pengaturan waktu kerja dan istirahat serta kompensasi yang adil merupakan implementasi nyata dari peran negara dalam menciptakan tatanan

hubungan industrial yang berimbang antara pengusaha dan pekerja.<sup>16</sup>

Selain kewajiban perusahaan menerapkan pelaksanaan jam kerja sesuai dengan ketentuan aturan jam kerja, perusahaan juga wajib memberikan waktu istirahat sebagaimana yang sudah diatur dalam Pasal 79 Ayat 1 huruf (a) yang dijelaskan bahwa waktu istirahat yang dimaksud adalah istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus, seperti yang sudah dijelaskan dalam Pasal 79 Ayat 2 huruf (a). Hal ini diperlukan guna memberikan pemenuhan hak pekerja/buruh supaya tidak kelelahan dalam bekerja. Selanjutnya sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur dalam Pasal 77 Ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan jelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Menerus-Menerus.

## **B. Perlindungan Hukum Mengenai Waktu Istirahat Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Salah satu

---

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 84

bentuk perlindungan tersebut adalah pemenuhan hak atas waktu istirahat. Hak ini merupakan hak normatif pekerja yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dan pemulihan fisik maupun psikis pekerja. Dalam praktik hubungan industrial, hak atas waktu istirahat menjadi bagian penting dari kesejahteraan pekerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk memberikannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Negara hadir sebagai pengatur (*regulator*) dan pelindung (*protektor*) melalui berbagai peraturan, di antaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Keputusan Menteri Hubungan Kerja. Peraturan ini merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan berfungsi untuk memberikan kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha, termasuk hak atas waktu istirahat.

Waktu istirahat dalam ketenagakerjaan adalah masa di mana pekerja dibebaskan dari kewajiban untuk bekerja guna memulihkan kondisi fisik dan mentalnya. Menurut Suhardi, waktu kerja dan waktu

istirahat merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan, sebab keseimbangan antara keduanya menjadi cerminan dari keadilan dalam hubungan kerja yang sehat dan produktif.<sup>17</sup> Waktu istirahat diatur dalam berbagai bentuk, seperti istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, dan istirahat panjang.

Pasal 28 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa dalam satu hari kerja, pekerja wajib diberikan waktu istirahat paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja<sup>1</sup>. Sementara itu, Pasal 29 menyebutkan bahwa pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan selama 1 (satu) hari untuk sistem kerja 6 hari dalam seminggu atau 2 (dua) hari untuk sistem kerja 5 hari dalam seminggu<sup>2</sup>. Sedangkan Pasal 30 menyebutkan bahwa pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut berhak atas cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja<sup>3</sup>. Ketentuan ini tidak hanya berlaku bagi pekerja di sektor manufaktur, tetapi juga bagi semua jenis pekerjaan, termasuk sektor jasa dan transportasi. Meskipun terdapat perbedaan karakteristik kerja antar sektor, prinsip dasarnya adalah

---

<sup>17</sup> Suhardi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 112



perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja melalui pengaturan jam kerja dan waktu istirahat yang memadai.

Hukum administrasi ketenagakerjaan, pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat dapat dikenai sanksi administratif, sebagaimana diatur dalam Pasal 55 dan pasal 79 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sanksi tersebut meliputi teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara, hingga pencabutan izin usaha. Dalam hal ini, maskapai sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban hukum untuk menjaga hak istirahat pekerja sebagai bagian dari pelaksanaan norma kerja yang adil.

Memberikan perlindungan terhadap pekerja, pengaturan waktu istirahat juga bermanfaat bagi pengusaha. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang cukup istirahat memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi dan tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah<sup>6</sup>. Dalam kasus Batik Air, kegagalan menjaga waktu istirahat tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga berpotensi membahayakan ratusan nyawa penumpang dan merusak reputasi perusahaan. Hal ini seharusnya menjadi peringatan bagi semua perusahaan untuk memperhatikan kualitas waktu istirahat pekerjanya, bukan hanya karena kewajiban

hukum, tetapi juga demi keberlangsungan usaha dan pelayanan publik yang aman.

filosofis, hak atas waktu istirahat adalah bagian dari hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi. Dalam Pasal 24 Deklarasi Umum Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Rights) disebutkan bahwa setiap orang berhak atas istirahat dan waktu luang, termasuk pembatasan jam kerja yang wajar serta cuti berkala dengan gaji. Konstitusi Indonesia, melalui Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pengaturan mengenai waktu istirahat dalam PP No. 35 Tahun 2021 bukan sekadar aturan administratif, melainkan bagian dari implementasi amanat konstitusi.

Doktrin hukum ketenagakerjaan, waktu kerja dan waktu istirahat merupakan bagian dari norma kerja waktu (norma waktu kerja dan istirahat) yang bersifat *imperatif* dan tidak boleh diabaikan oleh para pihak. Menurut Abdul Khakim, norma kerja waktu menjadi indikator hubungan kerja yang sehat dan beradab. Pengusaha tidak boleh mengatur waktu kerja yang mengabaikan kebutuhan biologis dan psikologis pekerja. Jika diabaikan, maka ketimpangan relasi industrial akan semakin

besar dan rawan menimbulkan pelanggaran hukum lainnya.<sup>18</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjadi sangat penting sebagai instrumen hukum untuk melindungi hak waktu istirahat pekerja di berbagai sektor. Namun, peraturan tersebut harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan komitmen oleh semua pihak, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

Implementasi norma waktu kerja dan waktu istirahat sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 membutuhkan kesadaran kolektif dari pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Kasus Batik Air menjadi momentum penting untuk mengevaluasi ulang sistem manajemen tenaga kerja, terutama dalam sektor-sektor yang menuntut performa tinggi dan tanggung jawab keselamatan publik. Perlindungan hukum tidak boleh berhenti di atas kertas, melainkan harus hidup dalam kebijakan perusahaan dan budaya kerja yang menghormati hak-hak pekerja secara utuh.

Pertanggung jawaban perusahaan terhadap pekerja/buruh atas pembebanan yang melebihi waktu kerja, sehingga diperlukan waktu bekerja melebihi waktu kerja, maka perlindungan hukum merupakan suatu kewajiban yang harus

dipenuhi oleh negara kepada seluruh anggota masyarakatnya. Upaya perlindungan hukum dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu: Perlindungan hukum preventif dan Perlindungan hukum represif.

Disamping kedua bentuk perlindungan di atas perlindungan terhadap tenaga kerja perlu dilakukan juga baik itu perlindungan secara ekonomis, teknis, dan sosial sebagai upaya dalam mencegah terjadinya dampak negatif yang ditimbulkan jika perusahaan menerapkan praktik kerja yang melebihi jam kerja, bagi pekerja/buruh yang kerja melebihi jam kerja.<sup>19</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan sistem waktu dan upah kerja lembur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal. Peraturan ini secara tegas mengatur ketentuan waktu kerja lembur, batas maksimal lembur, tata cara pelaksanaan, serta kewajiban pengusaha dalam memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan tercipta

<sup>18</sup> Abdul Khakim, Op.,Cit, hlm 67

<sup>19</sup> Suhardi, Op.,Cit, hlm. 133

hubungan kerja yang adil antara pengusaha dan pekerja, serta mencegah terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja. Selain itu, PP No. 35 Tahun 2021 juga memberikan dasar hukum yang kuat bagi pekerja untuk menuntut haknya apabila pengusaha lalai dalam memberikan kompensasi lembur.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan dasar hukum yang kuat atas hak waktu istirahat pekerja, baik harian, mingguan, maupun tahunan. Perlindungan ini penting untuk menjaga kesehatan, keselamatan, dan produktivitas kerja. Namun, kasus tertidurnya dua pilot Batik Air menunjukkan bahwa implementasi di lapangan masih lemah. Hak istirahat seringkali dipenuhi secara formal, tetapi tidak memperhatikan kualitasnya, sehingga berpotensi menimbulkan risiko fatal.

## **B. Saran**

1. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum atas pelaksanaan ketentuan lembur di lapangan, termasuk memberikan sanksi tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Di sisi lain, pengusaha juga diharapkan untuk memahami dan mematuhi

ketentuan hukum mengenai waktu dan upah kerja lembur guna menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Pekerja pun perlu diberikan edukasi tentang hak-haknya dalam perjanjian kerja, termasuk hak atas upah lembur, agar mereka mampu memperjuangkan kepentingannya secara tepat dan legal. Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja menjadi kunci dalam mewujudkan perlindungan kerja yang berkeadilan sesuai semangat dari PP No. 35 Tahun 2021.

2. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan waktu istirahat, terutama di sektor berisiko tinggi. Perusahaan harus menerapkan sistem manajemen kelelahan dan memastikan pekerja mendapat istirahat yang layak. Selain itu, edukasi kepada pekerja dan pengusaha mengenai pentingnya istirahat harus terus ditingkatkan agar hak tersebut benar-benar terlindungi secara nyata.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Attamimi A. Hamid S., *Peranan Peraturan Pemerintah dalam Sistem Hukum*



- Nasional*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Asshiddiqie Jimly, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Ashadie Zaeni, *Aspek-Aspek Jaminan sosial Tenaga Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008
- Hadjon Philipus M., *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987
- HS Salim, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Hartono Sri Redjeki, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- Irwansyah, *Penelitian Hukum*, Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020.
- Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2020.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi Kedua, Cet. 1, Jakarta: Balai Pustaka 1991.
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi*
- Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2014.
- Muljadi Kartini dan Widjaja Gunawan, *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang*, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2005.
- Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana, 2017.
- Pakpahan Saiman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021.
- Prawerman A. Anwar, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Sejarah, Konsep, dan Implementasi*, Yogyakarta: Thafa Media, 2020.
- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Subekti R, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002
- Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet. ke 13, Djambatan, Jakarta, 2003
- Sembiring Sentosa, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang tenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005.

- Sumarni, *Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016.
- Suhardi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Supriadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Santoso Budi, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta: Balai Pustaka, 2012.
- Uwiyono Aloysius, Hoesin Siti Hajati, Suryandono Widodo dan Kiswandari Melania, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Press, 2014
- Usman Rachmadi, *Hukum Ketenagakerjaan tentang Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2019.
- Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Peraturan Perundang-Undang**
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (Outsourcing), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Menerus-Menerus
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur (Kepmenaker 102/2004)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ade Novia, Perlindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/buruh Berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Di CV. asia Nusa Telekomindo. Diss. Universitas Islam Riau, 2020.

Annisa A. Nurqalbi, Perlindungan hak pekerja terhadap kebijakan waktu istirahat yang diterapkan di pt prima alam gemilang berdasarkan undang-undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020. Diss. Universitas Hasanuddin, 2023.

Hadi Mohammad, Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja, Diss. Universitas Islam Malang, 2023.

Nrayanan, I. Made Chossy, dan Purwanto I. Wayan Novy. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Kerja Tindakan Penahanan Ijazah Pekerja Oleh Perusahaan Berdasar undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." jurnal hukum, politik dan ilmu sosial (2023)

Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Pascasarjana UNS, 2003)

Raharjo Satjipto, Penyelenggara Keadilan Dalam Masyarakat yang sedang berubah, Jurnal Masalah Hukum, Vol.10 (1993)

#### SUMBER LAINNYA

International Labour Organization, *Working Time and the Future of Work*, ILO Report, Geneva, 2018

<https://www.antaranews.com/berita/4002624/knkt-pilot-batik-air-tertidursebabkan-pesawat-sempat-keluar-jalur?utm.com>

diakses 10 juli 2025

<https://www.kompas.com/tren/read/2024/03/10/090200065/7-fakta-pilot-batik-airtertudur-di-tengah-penerbangan-kendari-jakarta?utm.com>

diakses 10 juli 2025