

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu proses produksi sebagai unsur penunjang pembangunan dan sudah sewajarnya kepada mereka diberikan perlindungan serta diperhatikan kesejahteraannya. Perlindungan maupun perhatian terhadap kesejahteraan pekerja harus dilakukan agar selama dan atau setelah mereka tidak bekerja lagi dapat menikmati hidup secara wajar dan berkecukupan, Dengan kata lain, pekerja mendapatkan ketenangan selama bekerja maupun terhadap masa depannya, salah satu usaha untuk mencapai hal tersebut adalah dengan memperhatikan waktu kerja dan waktu istirahat kerja

Adapun hak pekerja selain memperoleh pekerjaan dan menerima upah pada waktu yang ditentukan, juga mendapatkan perlindungan selama jam kerja, mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan waktu istirahat kerja guna memperhatikan kesejahteraannya, Sedangkan kewajibannya melakukan pekerjaan serta mentaati peraturan yang telah dibuat oleh pengusaha yang tertulis maupun kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di tempat usaha. Dalam hal ini, hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, sedangkan kewajiban pekerja merupakan bagian hak dari pengusaha, maka dari itu pengusaha dan pekerja harus memiliki hubungan yang sangat erat sebagai pengusaha dan pekerja.

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Namun, hubungan kerja dalam hal perjanjian kerja yang terdapat pada pekerja di Depot Air Galon Dwiqua menggunakan perjanjian kerja secara lisan.

Depot Air Galon Dwiqua adalah salah satu usaha yang bergerak dalam bidang air minum yang ada di Kecamatan Sungai Pinyuh Jalan Jurusan Mempawah, tentunya dengan Depot Air Galon Dwiqua ini dapat menyerap tenaga kerja, khususnya bagi masyarakat di sekitaran tempat usaha tersebut. Dalam melakukan aktivitas kerjanya pada Depot Air Galon Dwiqua, para tenaga kerja dipekerjakan mulai dari jam 08.00 s/d 17.00 Wib selama enam hari kerja dalam satu minggu.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 77 ayat kedua menjelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan pada Pasal 79 ayat kedua menjelaskan bahwa setiap pengusaha wajib memberi waktu istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Peraturan turunan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ialah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PP No. 35 Tahun 2021 ini, dalam Pasal 21 ayat kedua bagian (a) menjelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan Pasal 22 ayat kedua menjelaskan bahwa setiap pengusaha wajib memberikan waktu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Para pekerja Depot Air Galon Dwiqua dipekerjakan mulai dari pukul 08.00 s/d 17.00 Wib, dan terhitung 9 (sembilan) jam dalam sehari kerja. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam Pasal 77 ayat kedua dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam Pasal 21 ayat kedua bagian (a), dimana pekerja harusnya melaksanakan waktu kerja 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari. Selanjutnya waktu kerja berhubungan erat dengan waktu istirahat kerja yang diberikan kepada para pekerja. Berdasarkan observasi awal peneliti di perusahaan Depot Air Galon Dwiqua yang terdapat di Kecamatan Sungai Pinyuh, diketahui bahwa perusahaan memberikan waktu istirahat kerja kepada para pekerjanya dalam sehari hanya 20 (dua puluh) menit. Waktu istirahat kerja yang diberikan para pekerja tersebut biasanya juga digunakan untuk melakukan aktivitas kerja apabila ada pesanan air galon yang ingin diantarkan secepatnya karena kebutuhan dari konsumen. Hal ini juga tidak sesuai dengan ketentuan dari penjelasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dalam Pasal 77

ayat kedua, dimana pekerja harusnya mendapatkan waktu istirahat kerja paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus.

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia tentang jam kerja karyawan telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan juga Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari Undang-Undang Cipta Kerja. Keduanya sama-sama menetapkan dua jenis aturan jam kerja karyawan sesuai depnaker yang bisa digunakan oleh perusahaan diantaranya : “7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu, dan 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari istirahat dalam 1 minggu”. Namun memiliki perbedaan mengenai waktu istirahat kerja bagi pekerja, yakni UU No. 11 Tahun 2020 menetapkan waktu istirahat kerja bagi pekerja sekurang-kurangnya 30 menit setelah melakukan 4 jam kerja terus menerus, sedangkan PP No. 35 Tahun 2021 menetapkan waktu istirahat mingguan kerja bagi pekerja (bukan waktu istirahat kerja harian). Tentu peraturan ketenagakerjaan tentang jam kerja ini diatur sesuai dengan kebutuhan atau industri dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berkaitan mengenai kewajiban perusahaan dalam memberikan waktu istirahat pekerja dengan judul : **“Kewajiban Pengusaha Depot Air Galon Dwiqua Dalam Memberikan Waktu Istirahat Kerja Bagi Pkerjanya Di Kecamatan Sungai Pinyuh”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Apakah Pengusaha Depot Air Galon Dwiqwa Telah Melakukan Kewajibannya Untuk Memberikan Waktu Istirahat Kerja Pada Pkerjanya Sesuai Ketentuan Dan Aturan Perundang-Undangan Yang Berlaku?”**

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan data dan informasi mengenai hak pekerja tentang pelaksanaan waktu istirahat kerja bagi pekerja di Depot Air Galon Dwiqwa.
2. Untuk mengungkapkan faktor penyebab terjadinya pelanggaran dalam menerapkan ketentuan waktu istirahat kerja bagi pkerjanya oleh pengusaha Depot Air Galon Dwiqwa.
3. Untuk menjelaskan akibat hukum yang terjadi bagi pengusaha yang tidak memberikan waktu istirahat kerja, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan
4. Untuk menjelaskan upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam mendapatkan waktu istirahat kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kewajiban pengusaha depot air galon Dwiqwa dalam memberikan waktu istirahat kerja bagi pekerjanya di Kecamatan Sungai Pinyuh, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang ilmu hukum, khususnya mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan waktu istirahat kerja bagi pekerjanya sesuai ketentuan dan aturan perundang-undangan yang berlaku. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan waktu istirahat kerja bagi pekerjanya sesuai ketentuan dan aturan perundang-undangan yang berlaku, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

E. Kerangka Pemikiran

1. Tinjauan Pustaka

Kewajiban memiliki pengertian secara umum. Pengertian secara umum dari kewajiban adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu keharusan untuk dilaksanakan oleh individu sebagai anggota warga negara guna

mendapatkan hak yang pantas untuk didapat.¹ Berdasarkan pengertian secara umum, maka kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus dilakukan dan dipenuhi oleh setiap individu sehingga pantas untuk memperoleh suatu hak. Sehingga dapat dikaitkan dengan kewajiban dan hak warga negara dalam menyatakan pendapatnya di muka umum. Jadi tidak semata-mata hanya menyampaikan pendapat di muka umum, namun juga memperhatikan kewajiban yang ada. Berdasarkan tinjauan tersebut, maka sangat relevan untuk mengetahui dan memahami kewajiban dan hak warga negara Indonesia yang termasuk batasan dalam menyatakan pendapat di muka umum.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan).² Dapat diartikan bahwa kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dipenuhi sehingga dapat memperoleh hak setelahnya. Hal ini sangat relevan dengan kewajiban dan hak warga negara dalam menyatakan pendapatnya di muka umum sehingga dapat digunakan untuk meninjau makna dan batasan hak kebebasan berpendapat di muka umum.

Dalam ilmu hukum, pengertian kewajiban yang sesungguhnya adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada subyek hukum. Misalnya kewajiban seseorang untuk membayar pajak dari adanya ketentuan undang-undang.

Menurut Mertokusumo, hak itu memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada

¹ Widy Wardhana, Pengertian Hak Dan Keawajiban Warga Negara, <http://academia.edu>, diakses tanggal 13 April 2022.

² Ibid, hal.6

individu dalam melaksanakannya, sedang kewajiban merupakan pembatasan dan beban sehingga yang menonjol dalam segi aktif dalam hubungan hukum itu, yaitu hak.³ Menurut Satjipto, kewajiban dapat dikelompokkan menjadi kewajiban yang mutlak dan nisbi, publik dan pernyataan, positif dan negatif, universal umum dan khusus, serta primer dan yang memberi sanksi.⁴

Menurut Thomas, pengusaha adalah penerapan sebuah kreativitas sekaligus inovasi ketika memecahkan sebuah masalah yang menjadikan itu sebuah peluang besar. Hal itu dapat memanfaatkan banyak peluang dan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat di dalam perusahaan tersebut.⁵ Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pelaku usaha adalah orang perseorangan atau badan yang melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.

Perusahaan yang dikelola oleh pengusaha sebagai pemilik, tentunya harus memiliki pekerja sebagai karyawannya. Selain itu, untuk mendapatkan haknya sebagai pemilik perusahaan berupa profit dari usahanya, pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan waktu istirahat kerja bagi pekerjanya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hal ini, tertuang dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 79 ayat kedua.

3 Mertokusumo, Sudikno, 2005, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, liberty, Yogyakarta. H.42.

4 Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum: Cetakan keenam, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, H.60.

5 Thomas W. Zimmerer dan Norman. Scarbrough, Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil, Erlangga, Jakarta, (terjemahan) 2005, h. 4.

Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keluasan kepada individu dalam melaksanakannya. Kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi atas perilaku yang sebaliknya. Konsep kewajiban hukum pada dasarnya terkait dengan konsep sanksi. Subyek dari suatu kewajiban hukum adalah individu yang perilakunya bisa menjadi syarat pengenaan sanksi sebagai konsekuensinya.⁶

Hak dan kewajiban bukan merupakan kumpulan peraturan atau kaidah, melainkan merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin pada kewajiban pihak lawan. Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum. Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, menurut Van Apeldorn : “Peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak”, maka berdasarkan peristiwa hukum maka hubungan hukum dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu : a) Hubungan hukum yang bersegi satu, dimana hanya terdapat satu pihak yang berwenang memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdara) sedangkan pihak yang lain hanya memiliki kewajiban; b) Hubungan hukum bersegi dua, yaitu hubungan hukum dua pihak

⁶ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif* Bandung, Nusamedia dan Nuansa, 2006, hal. 132-133.

yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/ berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaliknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya, misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh; dan c) Hubungan antara satu subyek hukum dengan semua subyek hukum lainnya, hubungan ini terdapat dalam hal hak milik.

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan”.

Secara yuridis, berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Sedangkan secara teori, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut *partner kerja*, namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai

pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan”.

Pada awalnya hukum ketenagakerjaan disebut hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana hukum perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata *arbeidsrecht* itu sendiri, banyak batasan pengertiannya.⁷ Menyamakan istilah buruh dengan pekerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain

Pengertian Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan telah diberikan beberapa sarjana hukum dari luar negeri maupun dari dalam negeri. Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan penguasa.⁸ Sedangkan menurut N.E.H van Esveld, Hukum Perburuhan adalah hukum yang mengatur, baik di dalam hubungan kerja yaitu hubungan kerja itu dilakukan di bawah pimpinan orang

7 Dede Agus, Hukum Ketenagakerjaan, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), hal. 1

8 Senjun Manullang, SH, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, hal.1.

lain, maupun di luar hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan atas tanggung jawab sendiri.⁹ Selanjutnya menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.¹⁰

Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, tidak ada aturan yang mewajibkan pengusaha untuk memberi kompensasi kepada karyawan PKWT. Namun, UU Cipta Kerja menyisipkan Pasal 61 A yang menegaskan adanya kewajiban tersebut, yaitu : dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh, uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan, dan ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam peraturan pemerintah.

Kedudukan kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak, yaitu hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha, serta hak dan

9 Drs. Iman Sjahputra Tunggal, SH.,C.N., LLM, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Harvarindo, Jakarta, hal. 5.

10 Abdul Khakim. 2014. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung. PT. Citra Adirya Bakti. Hal.4

kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Kewajiban pengusaha yang terpenting yaitu selain membayar upah juga wajib memberikan waktu istirahat kerja kepada para pekerjanya. Namun demikian bukan berarti kewajiban yang lain tidak penting, tetapi masalah waktu istirahat kerja dan upah ini sering menyebabkan terjadinya perselisihan antara pengusaha dan pekerjanya.

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan.¹¹ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu :

a. Berdasarkan penduduknya

- 1) Tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- 2) Bukan tenaga kerja. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15

¹¹ Pius Partanto dkk, Kamus Ilmiah Populer, (Surabaya: Arkola, 2001), hal 345.

tahun.dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

- 1) Angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja. Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.
- 2) Tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.¹²

d. Berdasarkan Statusnya

- 1) Tenaga Kerja Harian Lepas. Pengertian tenaga kerja harian lepas menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 angka 2 adalah “tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubahubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.” Pekerja Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume atau hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dan majikan. Pengusaha yang baik adalah

¹² Dwiyanto, Agus, dkk. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hal 45

pengusaha yang sangat memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam memimpin dan mengelola perusahaannya, dan pekerja yang baik adalah pekerja yang memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya.¹³

- 2) Tenaga Kerja Tetap. Tenaga kerja tetap (permanent employee) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent). Tenaga kerja tetap, adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.¹⁴
- 3) Tenaga Kerja Borongan. Tenaga kerja borongan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga maupun perusahaan baik lembaga atau perusahaan negara maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan satuan hasil kerja yang dicapainya. Besar upah tenaga kerja ini kadang lebih besar atau lebih kecil dari upah rata-rata yang diterimanya setiap hari.

¹³ Kertasapoetra, G, 1986, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet. I, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 57.

Undang-Undang Nomor Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 77 menjelaskan bahwa pekerja umumnya menjalankan pekerjaan selama 7 jam perhari selama 6 hari kerja atau 40 jam seminggu atau selama 8 jam perhari selama 5 hari kerja. Kemudian pada Pasal 79 menerangkan bahwa setelah pekerja menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus diadakan waktu istirahat sedikitnya setengah jam lamanya. Waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam jam kerja. Istirahat mingguan tidak selalu diberikan pada hari minggu, tetapi dapat disesuaikan dengan kepentingan atau keadaan pekerjaan.

Menurut PP No. 35 Pasal 21 ayat 1 Tahun 2021 mengenai waktu kerja dan waktu istirahat, dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud adalah “7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”. Selanjutnya diejlaskan pula untuk waktu istirahat kerja bagi pekerja tercantum pada Pasal 22 PP No. 35 Tahun 2021 yang berbunyi : “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat 2 wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi : istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat, perusahaan di bidang energi dan sumber daya mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan/atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu;
- c. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 45 (empat puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- d. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 50 (lima puluh) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- e. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 55 (lima puluh lima) jam dalam 5 (lima) hari kerja untuk satu periode kerja;
- f. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 63 (enam puluh tiga) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- g. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 70 (tujuh puluh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- h. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 77 (tujuh puluh tujuh) jam dalam 7 (tujuh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- i. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 90 (sembilan puluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- j. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 100 (seratus) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- k. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 110 (seratus sepuluh) jam dalam 10 (sepuluh) hari kerja untuk satu periode kerja;
- l. 9 (sembilan) jam 1 (satu) hari dan maksimum 126 (seratus dua puluh enam) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- m. 10 (sepuluh) jam 1 (satu) hari dan maksimum 140 (seratus empat puluh) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;
- n. 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu periode kerja;

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, waktu kerja tidak termasuk waktu istirahat sekurang-kurangnya selama 1 (satu) jam, dan waktu kerja sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari. Sedangkan pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertiannya, hukum perburuhan/ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, antara lain : memiliki serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis; mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/ majikan; adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa; dan mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.

Hukum adalah norma yang mengajak masyarakat untuk mencapai cita-cita serta keadaan tertentu tanpa mengabaikan dunia kenyataan oleh karenanya digolongkan ke dalam norma kultur yang memperlihatkan ciri-ciri dari suatu norma yang digolongkan ke dalam norma susila yang menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan, bukan apa yang pasti akan dilakukan. Hukum dianggap sebagai kucing hitam di dalam karung ilmu hukum (*the dark cat in bag of jurisprudence*), berada di awang-awang, tidak tampak dan tidak terasa bahkan biasanya selembut udara dalam sentuhan normal (*law is in atmosphere, invisible and unfeltoften as light as air to the normal touch*). Hukum tidak

hanya dapat berubah (berbeda) dalam ruang melainkan juga dalam waktu, ini berlaku baik untuk sumber-sumber hukum formal yakni bentuk-bentuk penampilan dari kaidah-kaidah hukum maupun bentuk hukum tersebut.

Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ada 2 ketentuan mengenai waktu kerja, yaitu : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan Pasal 79 ayat (2) huruf a menjelaskan bahwa istirahat antara jam kerja sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja. Hal ini tercantum dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada Pasal 78 ayat 1.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan undang-undang baru yang menuai kontroversi terutama dari kalangan buruh/pekerja dikarenakan RUU Cipta Kerja dinilai merugikan pekerja karena ketimpangan relasi kuasa dalam pembuatan kesepakatan. Berdasarkan pasal 188 ayat (1) dan (2) Undang-

Undang Cipta Kerja Nomor 11 tahun 2020 menyatakan jika pengusaha/perusahaan melanggar Pasal 78 ayat (1) mengenai syarat kerja lembur, maka dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Sedangkan PP Nomor 35 tahun 2021 menyatakan jika pengusaha/perusahaan melanggar Pasal 78 ayat (2) mengenai upah kerja lembur, maka dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000.

Saksi hukum dapat diberikan kepada perusahaan apabila melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, dikarenakan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja tidak menjelaskan tentang sanksi hukum dari waktu kerja dan waktu istirahat pekerja, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih dapat diberlakukan untuk memberikan sanksi hukum kepada perusahaan yang melanggar. Meski sudah terbit Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih berlaku.¹⁴

Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Barang siapa melanggar ketentuan

¹⁴ Setelah Omnibus Law Disahkan, Apakah UU Ketenagakerjaan Masih Berlaku? - Tribunbatam.id (tribunnews.com)

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).”

2. Kerangka Konsep

Secara umum, seorang pengusaha artinya mereka yang menjalankan usaha sendiri dan tidak bekerja untuk orang lain. Seorang pengusaha belum tentu sebagai entrepreneur, tetapi memiliki usaha yang membutuhkan pekerja. Sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja dengan pengusaha sebagai bawahan dan mendapatkan gaji bulanan dari pengusaha tersebut. Pengusaha Depot Air Minum Dwiqwa yang berlokasi di Kecamatan Sungai Pinyuh saat ini memiliki empat orang pekerja, dan para pekerja tersebut diberi waktu kerja selama sembilan jam dalam sehari yang dimulai dari pukul delapan hingga pukul tujuh belas waktu Indoneisa bagian barat.

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan. Dalam hal ini, karyawan yang bekerja di Depot

Air Minum Dwiqua memiliki waktu istirahat kerja dalam sehari hanya dua puluh menit saja. Seringkali waktu istirahat kerja tersebut juga digunakan untuk bekerja dikarenakan pesanan air galon dari pelanggan yang bersamaan dengan waktu istirahat kerja mereka. Untuk itu, para pekerja tidak mendapatkan waktu istirahat kerja ketika meningkatnya pesanan air galon di Depot Air Minum Dwiqua.

Seorang pengusaha yang memiliki karyawan harus berkewajiban memberikan waktu istirahat kerja bagi karyawannya selain jam kerja yang ditentukan dan gaji bulanan yang mereka dapatkan, perlunya upaya hukum yang dilakukan pemerintah untuk menindak lanjuti agar terarah dapat diberlakukan apabila terjadi penyimpangan dan/atau ketidakpatuhan hukum dalam menjalankan usahanya sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Sanksi yang dapat diterima bagi pelanggar hukum berupa teguran atau surat peringatan, denda, ataupun sanksi lainnya yang berhubungan dengan jenis pelanggaran yang dilakukan terkait hukum yang mengaturnya.

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis tersebut adalah sebagai berikut : **“Bahwa Pengusaha Air Galon Dwiqua Belum Melaksanakan Kewajibannya Untuk Memberikan Waktu Istirahat Kerja Kepada Pkerjanya Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**

G. Metode Penelitian

Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.¹⁵ Menurut arikunto, metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.¹⁶

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasuyarakatan.¹⁷ Penelitian ini disebut sebagai penelitian empiris karena penulis melakukan penelitian untuk melihat proses terjadinya kewajiban pengusaha dalam memberikan waktu istirahat kerja bagi pekerjanya di perusahaan Depot Air Minum Dwiqwa Kecamatan Sungai Pinyuh.

¹⁵ Cholid Narbukodan Abu Achmadi, 2003, Metodologi Penelitian, Jakarta, PT. Bumi Aksara, h.1.

¹⁶ Arikunto, Suharsimi, 2019, Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta, h.136.

¹⁷ Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 43.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari penelitian hukum empiris adalah salah satu jenis metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji keadaan sebenarnya yang terjadi masyarakat, yaitu mencari fakta yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

2. Sifat Penelitian

Menurut Arikunto, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.¹⁸ Sedangkan Sugiyono menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.¹⁹

Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan menggambarkan dan menganalisa keadaan yang sebenarnya terjadi pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggunakan fakta tersebut guna memperoleh suatu kesimpulan.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013. H.3.

¹⁹ Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung. h. 13

3. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian Kepustakaan, yaitu dengan mempelajari berbagai literature, undang-undang, dokumen, serta buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.
- b. Penelitian Lapangan, yaitu kegiatan mencari data dengan turun ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti.

4. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Menurut Morisan, populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan.²⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan dan seluruh karyawan yang ada di Depot Air Galon Dwiqua Kecamatan Sungai Pinyuh.

²⁰ A., Morissan M., dkk. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.

b. Sampel

Menurut Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.²¹ Sampel yang digunakan adalah 4 (empat) orang pekerja yang bekerja di Depot Air Galon Dwiqua Kecamatan Sungai Pinyuh.

5. Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data, maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data. Adapun teknik-teknik untuk pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Teknik Penelitian Kepustakaan, yakni penelitian dengan membaca buku-buku, perundang-undangan serta tulisan-tulisan lainnya yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Teknik Penelitian Lapangan :
 - 1) Teknik komunikasi langsung, yakni dengan mengadakan wawancara (interview) kepada pengusaha Depot Air Galon Dwiqua.
 - 2) Teknik komunikasi tidak langsung, yakni mengadakan kontak tidak langsung dengan sumber data responden melalui angket (kuisisioner) yang disebarkan kepada pekerja Depot Air Galon Dwiqua.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013. H.74.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yakni suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, kemudian berdasarkan hipotesis tersebut maka dicari data lagi secara berulang-ulang hingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.