



Contents lists available at Journal IICET
Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Analisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh

Muhammad Asri Rajani Maha^{*)}, Arifuddin Muda Harahap
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 18th, 2023
Revised Mar 21th, 2023
Accepted Jun 24th, 2023

Keyword:

Aturan turunan
Jenis pekerjaan
Perlindungan pekerja
Waktu istirahat
Waktu kerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengamati Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta kerja terkait ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh serta untuk mengetahui berbagai macam dampak keterkaitan ketentuan waktu istirahat bagi pekerja/buruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian hukum (teoritis) dengan mengacu pada kepustakaan yaitu penelitian hukum melalui penelaahan sumber-sumber literatur sekunder atau yang disebut dengan pencarian literatur hukum. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis normatif. Pemerintah meresmikan Perppu tentang Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022. Perppu ini dikembangkan menggunakan berbagai metode hukum. Ketentuan telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang ada memang dimungkinkan, untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan pengusaha atau pemberi kerja seperti pengaturan dalam hal kerja lembur, waktu istirahat dan cuti, juga bekerja pada waktu hari libur resmi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Untuk dapat meningkatkan perlindungan kepada pekerja, maka perlu dibuat aturan yang spesifik terhadap waktu kerja dan waktu istirahat menyesuaikan pola kerja untuk pekerja. Pemerintah telah membuat aturan turunan yang mengatur pola kerja bisa dibuat aturan turunan yang spesifik untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja, khususnya aturan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang menyesuaikan pola kerja.



© 2023 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Maha, M. A. R.,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
Email: asrirajani13@gmail.com

Pendahuluan

Permasalahan yang harus ditangani oleh pemerintah Indonesia ialah mengenai ketenaga kerjaan. Ketidakadilan merupakan hal utama yang sering dihadapi, terutama bagi mereka yang tidak mengetahui mengenai haknya sebagai pekerja/paruh waktu. Ketidakadilan tersebut seperti sudah bekerja belum mendapatkan upah, digaji dengan upah yang sangat minimum, tidak mendapatkan libur, bekerja lembur setiap harinya, dan tidak mendapatkan jaminan untuk kesehatan. Pekerja menjadi salah satu korban yang dituntut oleh perusahaan untuk bekerja demi meningkatkan keuntungan dan target perusahaan. Hal tersebut menyebabkan pekerja melakukan

pekerjaannya melebihi aturan waktu, adapun beberapa diantara mereka hak kerja lembur yang tidak dibayarkan, (Nasution et al., 2022).

Indonesia sebagai negara hukum menggunakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagai dasar untuk melakukan berbagai aktivitas kenegaraan. Keberadaan UUD setara dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang atau yang disebut Perpu, hal ini tercantum pada Pasal 7 UUD Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Perpu yang terakhir kalinya disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat yaitu Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perpu tersebut menjadi permasalahan setelah disahkan dikarenakan Perpu tersebut dianggap mengandung unsur ketentuan yang tidak berpihak kepada para pekerja, (Aswandi & Roisah, 2019).

Pemerintah meresmikan Perppu tentang Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022. Perppu ini dikembangkan menggunakan berbagai metode hukum. Menurut pemerintah perombakan Perppu tersebut diharapkan dapat mendorong investasi, membuka kesempatan kerja yang lebih luas, meningkatkan efisiensi tenaga kerja dan mengurangi masalah perizinan yang dianggap sebagai salah satu hambatan investasi, (Harijant, 2017). Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam pembangunan suatu negara, terutama dalam kemajuan ekonomi atau dalam bidang industri. Pengangguran dan kemiskinan masih menjadi masalah utama yang dihadapi Indonesia sekarang dan di tahun-tahun mendatang, (Nasrin et al., 2023). Untuk alasan ini perjanjian kesejahteraan pekerja/karyawan sangat diperhatikan terutama dalam hal-hal yang terkait langsung dengan kelangsungan hidup pekerja/karyawan yang melibatkan upah dan PHK. Per Desember 2020 jumlah penduduk Indonesia adalah 271.349.809 jiwa menurut perbandingan pendataan penduduk tahun 2020 dengan statistik Kementerian Dalam Negeri. Populasi tumbuh sebesar 3,26 juta per tahun antara tahun 2010 dan 2020, (BPS Daerah Istimewa Yogyakarta, 2021)

Upaya pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, investasi dandaya saing, telah dibuat suatu terobosan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Presiden bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang merevisi 79 undang-undang yang telah ada sebelumnya dalam satu undang-undang melalui omnibus law. (RI, 2022).

Konsep omnibus law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Tujuan besar dari omnibus law adalah menciptakan harmonisasi peraturan yang saling tumpang tindih baik secara vertikal maupun horizontal. Sistem norma hukum yang dikembangkan benar-benar dapat efektif diterapkan dalam praktik untuk menjamin kepastian, keadilan, dan kebermanfaatannya, (Aryani, 2021). Peraturan yang berbentuk perubahan dan omnibus law perlu dilakukan kodifikasi dan unifikasi untuk memberikan kemudahan pemahaman bagi masyarakat dengan tidak memegang terlalu banyak dokumen hukum suatu peraturan perubahan dan peraturan yang menggunakan metode omnibus law. Keunggulan metode omnibus law adalah kepraktisan mengoreksi banyak regulasi bermasalah, (Sujendro, 2020).

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pada konteks ketenagakerjaan, Perpu ini merupakan bukti komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha untuk menjawab tantangan perkembangan dinamika ketenagakerjaan. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah mengatakan bahwa substansi ketenagakerjaan yang diatur dalam Perpu pada dasarnya merupakan penyempurnaan dari regulasi sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (Ko & Choi, 2019).

Dalam hal ini perbaikan rujukan dalam pasal yang mengatur penggunaan hak waktu istirahat yang upahnya tetap dibayar penuh, serta terkait manfaat Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Pengaturan tentang regulasi terbaru ketenagakerjaan ini membuat baik perusahaan maupun pekerja harus mencermati kembali mengenai perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati bersama agar tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku dan berakibat pada batal demi hukum. Selain mencermati suatu perjanjian kerja, pengusaha juga harus meninjau ulang kembali mengenai peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama pula. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai hak dan kewajiban bagi pengusaha serta pekerja, (Nasution et al., 2022).

Ketentuan mengenai waktu kerja, lembur dan waktu istirahat diatur dalam UU No. 2 Tahun 2022. Penelitian ini berkaitan dengan implementasi peraturan perundangan waktu kerja dan waktu istirahat telah banyak dilakukan. Dewasa ini, masih sering terjadi masalah terkait ketenagakerjaan walaupun peraturan yang mengatur ketenagakerjaan sudah ditetapkan, salah satu masalah yang sering terjadi adalah pelanggaran jam atau waktu kerja tenaga kerja dan tidak membayarkan upah kerja lembur apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, (Ramaputra et al., 2020).

Faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu lembur yaitu kurangnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan saat ini (Cesmi, 2018). Pekerjaan lembur bisa dilaksanakan pada waktu kerja, waktu libur maupun waktu istirahat. Perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja/buruh. Bagi perusahaan, upah minimum dan upah lembur merupakan kewajiban yang harus dipenuhi, (Budiarta, 2016). Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan bersama sesuai dengan jenis upah yang dibayar, (International Labour Organization, 2019). Pembagian upah lembur yang diberikan perusahaan kepada pekerja belum sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan, karena praktek pemberian upah lembur dari perusahaan masing-masing memiliki sistem pembayaran upah lembur, namun masih tidak didasari dengan aturan yang telah tercantum didalam UU Ketenagakerjaan, (Astari, 2017)

Kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh, untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Tujuan kesehatan kerja adalah melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja; Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh; Agar pekerja atau buruh dan orang-orang disekitarnya terjamin kesehatannya, (Suhartoyo, 2019). Berkaitan dengan kesehatan kerja maka setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan waktu kerja, waktu istirahat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Lembur memiliki dua perspektif yang berbeda. Bagi perusahaan, penggunaan kerja lembur dan waktu siklus yang dapat disesuaikan memang dapat secara signifikan mengurangi biaya tenaga kerja, terutama ketika adanya tugas besar yang membutuhkan waktu yang panjang (Li, 2014). Meski dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta terkait dengan inovasi perusahaan, tingkat lembur perusahaan ternyata dapat mengurangi kepuasan karyawan, Kerja lembur yang dilakukan secara tidak sukarela dan tidak diberikan imbalan berdampak pada kelelahan dan kepuasan kerja yang rendah, (Pratama, 2021). Jam kerja yang panjang akan meningkatkan risiko penurunan kinerja, obesitas, cedera, kelelahan, dan berbagai macam penyakit kronis, (Chatterjee & Ambekar, 2017). Perbaikan alokasi waktu istirahat yang dilakukan dengan cara penjadwalan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan akan dapat mengurangi terjadinya resiko gangguan terhadap kesehatan pekerja, (Andriani & Sugiono, 2017). Terdapat hubungan waktu istirahat dengan kelelahan kerja pada pekerja. Waktu istirahat dan kelelahan akibat kerja memiliki korelasi yang lemah dan berlawanan arah, Salah satu faktor penting dalam suatu industri adalah tenaga kerja manusia, karena kinerjanya sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja juga membuat beberapa pekerja mengeluhkan terjadinya beberapa penyakit akibat kerja, (Silalahi et al., 2021).

Waktu kerja dan waktu istirahat secara normatif, ketentuan-ketentuannya telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang ada beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Berdasarkan Perppu Cipta Kerja telah memberikan dampak positif bagi para pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan memperluas usahanya. Dengan ekspansi ini para pengusaha akan terus menjadi penopang perekonomian nasional. Sedangkan dampak negatifnya Perppu cipta kerja tersebut tidak sesuai dengan rancangan undang-undang serta banyak di antaranya melayani kepentingan perusahaan dan dianggap merugikan masyarakat sehingga menimbulkan hiper-regulasi semu. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk menganalisis peraturan pemerintah pengganti undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja, (Nuraeni et al., 2022).

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian hukum (teoritis) dengan mengacu pada kepustakaan yaitu penelitian hukum melalui penelaahan sumber-sumber literatur sekunder atau yang disebut dengan pencarian literatur hukum. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach), (Efendi & Rijadi, 2016). Adapun data sekunder, primer dan tersier juga digunakan untuk pengumpulan data dalam penulisan jurnal.

Hasil dan Pembahasan

Presiden Joko Widodo pada Jumat 30 Desember 2022 mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Jokowi mengatakan sebenarnya situasi dunia saat ini sedang tidak baik. Ia mengatakan situasi di Indonesia saat ini tampak normal namun masih diliputi oleh ancaman ketidakamanan global. Atas dasar itu pemerintah beralasan telah mengeluarkan perppu cipta kerja yang sebelumnya dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Pemerintah mengeluarkan kebijakan ini adalah untuk memberikan kepastian hukum karena dilihat dari perspektif investor internal dan

eksternal. Ini sangat penting karena pada tahun 2023 perekonomian kita akan sangat bergantung pada investasi dan ekspor, (Prajnaparamita, 2018).

Beberapa alasan mengapa hal ini menjadi kelemahan undang-undang secara keseluruhan yang menimbulkan kontroversi dikalangan para pekerja apalagi perumusan kebijakannya kurang terbuka untuk memasukkan semua unsur terutama unsur buruh. Perppu ini dapat menciptakan lapangan kerja bagi semua perusahaan yang menolak menerima pekerja atau pekerja karena perang dan pencabutan hak. Situasi ini tidak hanya terdapat di kota tetapi juga di daerah data lingkungan yang diperoleh Ulsari menunjukkan bagaimana peraturan pemerintah menurunkan upah minimum nominal sehingga menurunkan kondisi hidup hingga kondisi kerja yang kurang baik di setiap daerah, (Harijant, 2017). Tidak hanya itu, sangat disayangkan Perppu Cipta Kerja juga menghilangkan ketentuan terkait upah minimum dan upah minimum sektor dan upah total juga mencerminkan upah minimum yang diusulkan presiden menyebabkan penurunan nominal. Aturan tentang kompensasi upah dalam UU No. 11 Tahun 2022 Cipta Kerja sudah diubah menjadi Perppu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Aturan tersebut diatur dalam PP No.35 Tahun 2021 mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja, waktu istirahat, alih daya, serta PHK. Adapun perbedaan antara Perppu Cipta Kerja dengan UU Cipta Kerja antara lain mengenai upah minimum, alih daya (Outsourcing), pesangon, PHK, perjanjian kerja waktu tertentu, tenaga kerja asing, cuti kerja, waktu kerja, waktu istirahat, serta jaminan sosial. Penerbitan Perppu Cipta Kerja terkesan terburu-buru padahal seharusnya proses legislasinya memakan waktu lama untuk menjadi produk hukum yang menjadi pedoman hidup begitu banyak orang, (Kurniawan & Dewanto, 2020).

Tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak tenaga kerja wanita yang memiliki hak khusus sebagaimana tersurat pada Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Edi, 2021). Hak wanita dalam Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerja sedang melakukan aktivitas produksi. Oleh karena itu para pekerja khususnya perempuan menjadi kehilangan akses terhadap hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) memuat ketentuan perjanjian mengenai jangka waktu suatu pekerjaan dilaksanakan oleh pekerja, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PWKTT) tidak berisikan ketentuan mengenai jangka waktu pekerjaan. Jika suatu PWKT tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut sifatnya akan selesai dalam jangka waktu tertentu dan bersifat tetap, maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PWKTT, (Prajnaparamita, 2018). Kedua perjanjian kerja tersebut sama-sama mengatur hak dan kewajiban pengusaha/pemberi kerja dan pekerja. Hal tersebut berarti perjanjian kerja merupakan pedoman pengusaha/pemberi kerja dan pekerja dalam melaksanakan kewajiban dan menerima haknya. Perjanjian kerja juga dapat menjadi pedoman yang harus dirujuk apabila ada salah satu pihak yang melanggar kesepakatan para pihak yang telah dituangkan ke dalam perjanjian kerja tersebut.

Kerja lembur dapat dilakukan dengan pengecualian di beberapa sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang ditentukan oleh menteri. Sesuai ketentuan ayat (1) Pasal 78 Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, sebelum adanya pelaksanaan kerja lembur, dibutuhkan persetujuan pekerja yang bersangkutan sebagai salah satu syarat pelaksanaan kerja lembur, selain itu maksimal waktu kerja lembur juga dibatasi selama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Sesuai ketentuan ayat (2) Pasal 78 Perpu tersebut pun terdapat hak bagi pekerja yang melaksanakan kerja lembur melebihi ketentuan ayat (1) yaitu upah kerja lembur yang wajib dibayarkan oleh pengusaha/pemberi kerja. Hak-hak lain bagi pekerja lembur yaitu istirahat dan ketersediaan makanan dan minuman dengan paling sedikit 1.400 kilo kalori apabila kerja lembur dilaksanakan selama 4 jam atau lebih, ketentuan mengenai hal tersebut terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, tetapi hal tersebut tidak diatur di dalam Perpu No. 2 Tahun 2022. Ketentuan mengenai besaran upah kerja lembur tidak diatur di dalam Perpu No. 2 Tahun 2022 tetapi diatur di dalam Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan besaran 1,5 kali upah sejam untuk jam pertama kerja lembur dan 2 kali upah sejam untuk setiap jam kerja lembur berikutnya. Ketentuan mengenai upah lembur tersebut tidak termasuk jika kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, (Adhi & Shallman, 2022).

Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi terdapat di dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, pada ayat (1) disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT). Uang kompensasi diberikan pada saat berakhirnya kontrak

kerja. Ketentuan mengenai besaran uang kompensasi adalah sebagai berikut : a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah; b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah; c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah, (Indra Prakoso et al., 2018).

Berdasarkan ketentuan uang kompensasi yang diatur pada Pasal 16 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan untuk pemberian uang kompensasi terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap. Jika perusahaan tidak menggunakan komponen Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan yang digunakan adalah Upah pokok, hal tersebut juga berlaku jika komponen Upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap. Perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sekurang-kurangnya harus mencerminkan ketersediaan regulasi untuk memenuhi hak atas pekerjaan yang layak, keterjangkauan hak atas pekerjaan harus terbuka bagi setiap orang tanpa adanya diskriminasi, serta keberterimaan dan kualitas yang mana hak untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil, layak dan nyaman. Akan tetapi muatan materi dalam Undang-Undang Cipta Kerja (omnibus law) justru memiliki implikasi berupa pemunduran atas perlindungan dan pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, (Nola, 2020).

Berdasarkan analisa yang dilakukan biasanya Undang-Undang Cipta kerja ter indikasi terjadinya pemunduran dibandingkan regulasi sektoral (eksisting) karena dipengaruhi faktor ketersediaan, hal itu karena tidak memenuhi kesempatan kerja yang luas bagi masyarakat, namun justru membuka keran terhadap tenaga kerja dari berbagai negara. Selain itu dipengaruhi pula dari faktor keberterimaan, terutama karena meletakkan hubungan kerja ke dalam ranah privat antara buruh dengan pengusaha, mulai dari proses kemudahan PHK, pengaturan mengenai upah yang layak dan jaminan sosial, pengurangan hak-hak istirahat dan cuti, perubahan sifat hubungan kerja PKWT atau kontrak untuk semua jenis, sifat dan level pekerjaan, serta melemahkan serikat pekerja dan serikat buruh dalam menjalankan organisasi serta membela kepentingan buruh. Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja sebagai hukum positif Indonesia dirasa terjadinya kontra produktif dalam upaya perlindungan terhadap buruh dibanding dengan regulasi yang sudah ada yaitu Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, (Akbar, 2021). Alih-alih Undang-Undang Cipta Kerja mampu menciptakan lapangan kerja baru akan tetapi justru akan menjadi hubungan kerja tidak kondusif terutama karena penghilangan Pasal 161 yang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) langsung dapat dilakukan tanpa adanya surat peringatan bagi kesalahan ringan oleh buruh/pekerja. Selain itu pula dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah menghilangkan ketentuan pemberian surat peringatan atau surat panggilan bagi buruh yang 5 (lima) hari kerja tidak masuk tanpa perlu melakukan klarifikasi langsung dapat di PHK

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

Peraturan yang ada masih perspektif manufaktur (pekerja pabrik). Semua orang Indonesia pasti akan memiliki dampak atau pengaruh baik positif atau negatif dalam setiap pengambilan keputusan. Pengaruh ini menimbulkan reaksi publik yang kemudian menjadi sasaran kebijakan. Respon masyarakat terhadap dampak yang akan timbul oleh kebijakan bersifat permanen yaitu jika kebijakan memiliki dampak positif maka mereka juga akan mendukung kebijakan tersebut. Masyarakat juga akan menentang kebijakan yang hanya akan berdampak negatif di kemudian hari. Karena beberapa keterbatasan, rencana implementasi kebijakan Ombuslaw masih dalam tahap pengembangan dari awal hingga penyusunannya. Masyarakat Indonesia khususnya buruh dan pekerja memprotes Perppu No. 2 Tahun 2022. Perppu No.2 Tahun 2022 Cipta Kerja merupakan salah satu kebijakan yang masuk dalam Omnibus Law yang bertujuan untuk meningkatkan atau mendorong lapangan kerja. Namun rencana tersebut mendapat tentangan dari para pekerja yang mengatakan undang-undang tersebut dapat mengurangi kesejahteraan buruh, (Zahra & Fauzi, 2021).

Simpulan

Terdapat beberapa kekurangan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Meskipun waktu kerja dan waktu istirahat diatur secara normatif dalam peraturan perundang-undangan yang ada, perlindungan terhadap pekerja masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengecualian dalam ketentuan yang memungkinkan pengaturan kerja lembur, waktu istirahat dan cuti, serta bekerja pada hari libur resmi. Selain itu, ada juga pengecualian dalam jenis pekerjaan sektor usaha tertentu dan pekerjaan tertentu. Kekurangan utama dari peraturan yang ada adalah kurangnya ketentuan yang spesifik mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang dapat menyesuaikan pola kerja untuk pekerja. Untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja, perlu dibuat aturan yang lebih spesifik dalam hal waktu kerja dan waktu istirahat. Pemerintah telah membuat aturan turunan yang mengatur pola kerja, namun masih diperlukan aturan turunan yang lebih spesifik untuk memberikan perlindungan yang memadai kepada pekerja, terutama terkait waktu kerja dan waktu istirahat yang dapat disesuaikan dengan pola kerja yang ada

Referensi

- Adhi, D. C. P., & Shallman, S. H. (2022). *Analisis Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Dalam Mendapatkan Hak-Haknya Ketika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja* (pp. 3–19). <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/101903>
- Akbar, A. (2021). Kebebasan Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan (Analisis. *Ilmiah Mahasiswa Hukum [JIMHUM]*, 1, 1–11.
- Andriani, D. P., & Sugiono. (2017). Penjadwalan Waktu Istirahat Optimal Untuk Mengurangi Risiko Musculoskeletal Disorders Berdasarkan OCRA Index. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 15(2), 157. <https://doi.org/10.23917/jiti.v15i2.2588>
- Aryani, C. (2021). Reformulasi Sistem Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Melalui Penerapan Omnibus Law. *Jurnal Usm Law Review*, 4(1), 27. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i1.3194>
- Astari, A. (2017). *Perlindungan Hak Pekerja Atas Upah Lembur Kerja Yang Layak* (pp. 1–14).
- Aswandi, B., & Roisah, K. (2019). Negara Hukum Dan Demokrasi Pancasila Dalam Kaitannya Dengan Hak Asasi Manusia (Ham). *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(1), 128. <https://doi.org/10.14710/jphi.v1i1.128-145>
- BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. (2021). Berita Resmi Statistik. *Bps.Go.Id*, 19(27), 1–8. <https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2019/11/01/375/tingkat-penghunian-kamar-tpk-hotel--berbintang-dki-jakarta-pada-bulan-september-2019-mencapai-58-97-persen.html>
- Budiartha, I. N. P. (2013). Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum. In *Setara Press Kelompok Intrans Publishing* (Vol. 11, Issue 1).
- Chatterjee, K., & Ambekar, P. (2017). Study of insomnia in rotating shift-workers. *Industrial Psychiatry Journal*, 26(1), 82. https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_59_17
- Edi, R. P. (2021). Penerapan Metode Occupational Repetitive Action (OCRA) untuk Mengurangi Masalah Ergonomi dan Gangguan Muskuloskeletal pada Stasiun Kerja Barrel di PT . Soen Permata. *Scientifict Journal of Industrial Engineering*, 2(1), 56–64.
- Efendi, J., & Rijadi, P. (2016). Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Harijant, S. D. (2017). *Perppu sebagai Extra Ordinary Rules: Makna Dan Limitasi* (pp. 77–91).
- Indra Prakoso, D., Setyaningsih, Y., & Kurniawan, B. (2018). Hubungan Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Institusi Kependidikan X. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)*, 6(2), 2356–3346. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- International Labour Organization. (2019). *Perlindungan Upah*.
- Ko, Y. J., & Choi, J. N. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40(3), 282–295. <https://doi.org/10.1002/job.2328>
- Kurniawan, F., & Dewanto, W. A. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. *Jurnal Panorama Hukum*, 5(1), 73–86.
- Nasrin, N., Wiridin, D., & Rezi, L. (2023). Evaluasi Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Dalam Melaksanakan Fungsi Pengawasan. *Jurnal Ilmu Hukum Kanturuna Wolio*, 4(1), 19–30. <https://doi.org/10.55340/jkw.v4i1.1009>
- Nasution, F. A., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 105–120. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.138>

-
- Nola, L. F. (2020). Penerapan Omnibus Law Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *A Penerapan Omnibus Law Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, 217–230.
- Nuraeni, Y., Yuliasuti, A., Nasution, F. A., Saepul Muharam, A., & Iqbal, F. (2022). Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.124>
- Prajnaparamita, K. (2018). Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(2), 215–230. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i2.215-230>
- Pratama, K. J. (2021). Meninjau Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Keadaan Pandemi. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 10(1), 151. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i1.634>
- Ramaputra, N. A., Budiarta, I. N. P., & Seputra, I. P. G. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Melebihi Batas Waktu Kerja di PT. Adi Putra Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 240–245. <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1925.240-245>
- RI, P. (2022). Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Pemerintah Republik Indonesia*, 016496, 1–1117. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/234926/perpu-no-2-tahun-2022>
- Silalahi, R. L., M, G. T., & Madyana, A. (2021). Penentuan Tingkat Beban Kerja dan Waktu Istirahat Berdasarkan Kriteria Fisiologi dan Postur Kerja Pekerja (Studi Kasus Pada UKM Mi Kricak Yogyakarta). *Argitech*, Vol.31, No.3, Agustus 2011, 31(3), 207–214.
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- Sujendro, E. (2020). Gagasan Pengaturan Kodifikasi Dan Unifikasi Peraturan Perubahan Dan Peraturan Omnibus Law. *Jurnal USM Law Review*, 3(2), 385.
- Zahra, H. A., & Fauzi, A. M. (2021). Dampak Sosial Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Sosiologi Hukum. *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 15(1), 91–100. <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10294>