



SKRIPSI

Judul

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN WAKTU
ISTIRAHAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDY DI UD. RIZKI HIZMAH) DI
KOTA MATARAM NUSA TENGGARA BARAT**

Oleh :

**M. NUR IZZUDIN
2020F1A091**

Program Studi Ilmu Hukum

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

MATARAM

2024

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN WAKTU
ISTIRAHAT MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDY DI UD RIZKI HIZMAH) DI
KOTA MATARAM NUSA TENGGARA BARAT**

ABSTRAK

Ditinjau dari sejarahnya dapat dikatakan bahwa bidang waktu kerja dan waktu istirahat merupakan perintis dari terbentuknya hukum perburuhan, dalam arti perlindungan dari Negara, bagi pihak ekonomi yang lemah (pekerja/buruh) terhadap majikan yang tidak jarang mengeksploitasi buruhnya. Perlindungan Negara bagi warga negaranya yang lemah (pekerja/buruh) dimulai dengan kelompok anak, disusul kelompok remaja/muda dan wanita. Perlindungan dibidang waktu kerja dan waktu istirahat yang merupakan asas dasar yang ditujukan kepada semua buruh dalam keseluruhannya, baik laki-laki maupun wanita, baik muda maupun dewasa dijemakan terutama kedalam ketentuan yang mencakup waktu kerja, waktu mengasas dan waktu istirahat. Perlindungan buruh khususnya bidang waktu kerja dan waktu istirahat awalnya dimulai dari Negara Inggris dengan adanya revolusi industri pada sekitar abad ke 18 dimulai dengan peraturan legislasi menyangkut perlindungan bagi pekerja anak dan wanita, terus menyebar ke Eropa daratan/*continental*, Rusia dan ke Indonesia melalui masa penjajahan Hindia Belanda. Perkembangan di Indonesia terakhir melalui Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga peraturan pelaksanaannya, undang-undang ini hanya mengatur sebagian saja, tidak selengkap Undang-Undang sebelumnya. Perlindungan waktu kerja, waktu mengasas dan waktu istirahat merupakan hak asasi dari pekerja, dimana pekerja dapat meningkatkan harkat dan martabatnya. Pelaksanaan peraturan perundang - undangan yang ada/berjalan masih jauh dari yang diharapkan, untuk itu pengawasan dari pengawas instansi yang berwenang sangat diharapkan dapat bekerja secara maksimal agar perlindungan kepada pekerja/buruh dapat tercapai sesuai tujuannya.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Waktu Kerja, Waktu Istirahat

**WORKERS' RIGHTS PROTECTION REGARDING REST TIME POLICIES
BASED ON LAW NUMBER 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT
(CASE STUDY AT UD RIZKI HIZMAH IN MATARAM CITY, WEST NUSA
TENGGARA)**

ABSTRACT

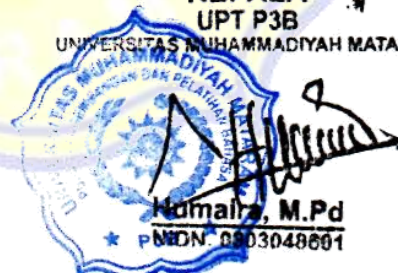
Historically, the areas of working hours and rest periods can be considered pioneers in the formation of labor law, which provides protection from the state for economically vulnerable groups (workers/laborers) against employers who often exploit their labor. State protection for its vulnerable citizens (workers/laborers) began with children, followed by youth and women. Protection in the areas of working hours and rest periods, which are fundamental principles intended for all workers, both male and female, young and adult, is primarily embodied in regulations covering working hours, break times, and rest periods. Labor protection, especially in the areas of working hours and rest periods, initially began in England with the industrial revolution around the 18th century, starting with legislative regulations concerning the protection of child and female workers. This protection then spread to mainland Europe, Russia, and Indonesia during the Dutch East Indies colonial period. In Indonesia, the latest developments are reflected in Law No. 13 of 2003 concerning Employment and its implementing regulations. However, this law only regulates a portion and is not as comprehensive as previous laws. The protection of working hours, break times, and rest periods is a fundamental right of workers, enabling them to enhance their dignity and self-worth. The implementation of the existing regulations is still far from what is expected, and therefore, the supervision by the relevant authorities is highly anticipated to work optimally so that the protection of workers/laborers can be achieved according to its purpose.

Keywords: Legal Protection, Working Hours, Rest Time

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM

KEPALA
UPT P3B

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



Naimair, M.Pd
NIDN: 0903048601

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan sebuah sistem yang melibatkan pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses pembuatan barang dan layanan. Di Indonesia, sistem ini dikenal dengan istilah hubungan industrial Pancasila, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan seimbang di antara semua pihak yang terlibat dalam produksi. Prinsip-prinsip ini berlandaskan pada nilai-nilai luhur budaya bangsa yang tercermin dalam Pancasila serta Undang-Undang Dasar 1945.¹

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesetaraan serta perlakuan yang adil tanpa adanya diskriminasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan perkembangan serta kepentingan dunia usaha dan pengusaha.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi pekerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yang menyediakan jaminan hukum dalam konteks Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perlindungan ini berfungsi sebagai tameng hukum, baik secara preventif maupun represif, dan dapat meliputi aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Biasanya, hubungan kerja dimulai dengan perjanjian

¹ Nrayanan, I. Made Chossy, and I. Wayan Novy Purwanto. "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* 2.4 (2023): hal. 34

antara pengusaha dan pekerja, namun ada perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja tertulis. Ketidakhadiran dokumen resmi ini seringkali memicu masalah yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Seringkali, pengusaha memiliki posisi yang sangat kuat dibandingkan dengan tenaga kerja yang berada dalam posisi lemah dalam hal perlindungan hak-haknya. Pengusaha kadang bertindak sewenang-wenang terhadap karyawan, mengabaikan hak-hak mereka seperti upah yang layak, hak cuti tahunan, cuti hamil, jaminan sosial, keselamatan kerja, dan kesehatan. Selain itu, karyawan rentan mengalami PHK sepihak tanpa persetujuan mereka. Situasi ini diperburuk oleh rendahnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja, terutama ketika tidak ada perjanjian kerja tertulis.

Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memegang peranan krusial sebagai aktor sekaligus sasaran dari proses pembangunan itu sendiri. Oleh sebab itu, pengembangan sektor ketenagakerjaan menjadi penting untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja, memperkuat peran serta mereka dalam pembangunan, dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja serta keluarganya sesuai dengan martabat kemanusiaan. 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.²

² Hadi, Mohammad. *Keabsahan Perjanjian Kerja Yang Mensyaratkan Penahanan Ijazah Sebagai Jaminan Kerja*. Diss. Universitas Islam Malang, 2023, hal. 5

Untuk 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.³

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah interaksi antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup aspek pekerjaan, upah, dan instruksi. Perjanjian kerja, 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

³ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1*

pekerjaan yang disetujui, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴

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."⁵

Tujuan utama hukum perburuhan adalah mencapai keadilan sosial di sektor tenaga kerja dengan melindungi buruh dari tindakan merugikan oleh majikan. Ini berarti mengatur peraturan yang memaksa majikan bertindak secara adil dan berbeda dari sebelumnya, sehingga buruh terlindungi dari penyalahgunaan kekuasaan.⁶

Secara historis, 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

⁴ *aloysius Uwiyono, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, asas-asas Hukum Perburuhan (Jakarta: Rajawali Press, 2014) hlm. 55*

⁵ *Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.*

⁶ *Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, cet. ke 13, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm.9.*

wanita. Undang-undang perlindungan ini menandai awal hukum perburuhan dengan aturan yang dikenal sebagai *arbeidsbescherming rechts*, 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.⁷

Dalam dunia kerja, pihak yang memberikan pekerjaan disebut majikan. Majikan bisa berupa individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan lain (Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain membayar upah, majikan juga harus memberikan sertifikat kepada pekerja yang mengundurkan diri. Pekerja berhak menerima upah atau imbalan lain jika mereka menjalankan tugas sesuai dengan peraturan dan kontrak kerja. Di Indonesia, pengusaha harus memastikan upah yang dibayarkan tidak kurang dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Upah atau tunjangan ini berkaitan dengan hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh majikan sesuai kontrak, perjanjian, atau peraturan yang berlaku.⁸

Kontrak kerja bisa berupa tertulis atau lisan, namun di Indonesia, perusahaan dan pemberi kerja umumnya lebih memilih kontrak tertulis. Kontrak

⁷ 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, hal. 6

⁸ 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, hal. 3

kerja ini secara otomatis menciptakan ikatan antara majikan dan pekerja, sehingga menjadi dasar hubungan kerja antara keduanya.⁹

Dalam dunia tenaga kerja, pengusaha sering meminta pekerja untuk lembur akibat lonjakan permintaan pasar atau target produksi yang belum tercapai. Pengaturan waktu kerja sangat penting untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja. Selain menetapkan batas waktu kerja normal, Pasal 78 Ayat 2 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juga mengatur waktu lembur, yaitu waktu kerja yang melebihi 7 jam per hari dan 40 jam per minggu dalam 6 hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu dalam 5 hari kerja, serta kerja melebihi batas tersebut atau pada hari libur resmi. Peraturan ini harus dipatuhi oleh perusahaan untuk memastikan kepatuhan hukum.¹⁰

Untuk mengatasi masalah tersebut, perlindungan terhadap buruh di sektor swasta maupun pemerintah termasuk dalam peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penting adanya "Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat sebagai Perlindungan bagi Buruh/Pekerja." Tujuan pengaturan ini adalah agar pekerja dapat memanfaatkan waktu kerja, istirahat, dan waktu luang dengan baik untuk menjaga kesehatan, memperoleh kesempatan pengembangan sosial, dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi.¹¹

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid. hal. 7*

¹¹ *ade, Novia Op cit, hal. 7*

Menurut undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dalam melaksanakan suatu pekerjaan di UD. Rizki Hizmah di tinjau dari segi individu, bekerja merupakan gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup pada niah dan rohaniah dan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidup selanjutnya merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pekerja atau buruh melakukan pekerjaan di UD. Rizki Hizmah, jika upah bukan menjadi tujuan utama maka bisa jadi hubungan itu bukan hubungan kerja. Sistem upah dan jangka waktu ini pembayaran dilakukan dengan sistem jangka waktu tertentu misalnya mingguan dan bulanan.¹²

UD. Rizki Hizmah menerapkan sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pembayaran dengan cara memberikan upah kepada pengurus suatu kelompok pekerja tertentu yang nantinya ketua kelompok ini akan membagi kan kepada para anggota, sebaliknya UD. Rizki Hizmah dalam hubungan kerja harus adanya suatu perjanjian setidaknya secara lisan, tetapi antara buruh dan UD. Rizki Hizmah maka akan timbul hak dan kewajiban bagi mereka, selain kewajiban UD. Rizki Hizmah untuk memberikan upah bagi pekerja atau buruhnya, kewajiban lain yang tak kalah pentingnya adalah memberikan perlindungan bagi pekerja karena pekerja merupakan tulang punggung dari perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya pengusaha tersebut, wajar

¹² Zaeni Ashadie , *Aspek-Aspek Jaminan sosial Tenaga Kerja* ,PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008

apabila kepada buruh diberikan perlindungan yang layak guna meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja.

Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja di UD. Rizki Hizmah, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja, UD. Rizki Hizmah hanya menanggung kecelakaan kerja di saat dia bekerja sedangkan pada waktu bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan pekerja mendapatkan panggilan atau tugas dari UD. Rizki Hizmah dalam menjalankan untuk memenuhi panggilan tersebut yang bersangkutan sudah dijamin oleh jaminan pengusaha UD. Rizki Hizmah.

Menanggapi permasalahan tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan studi dengan judul "Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003: Studi Kasus di UD. Rizki Hizmah, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Permasalahan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana korelasi Pengaturan Hukum Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020?
2. Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di UD. Rizki Hizmah.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaturan Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- b. Untuk Mengetahui Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Apabila UD. Rizki Hizmah, Melakukan Wanprestasi Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kehidupan sehari-hari. Manfaat yang ingin dicapai meliputi:

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat meraih gelar strata 1 di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi terkait Perlindungan Hak Pekerja terhadap Kebijakan Waktu Istirahat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Penelitian Terdahulu

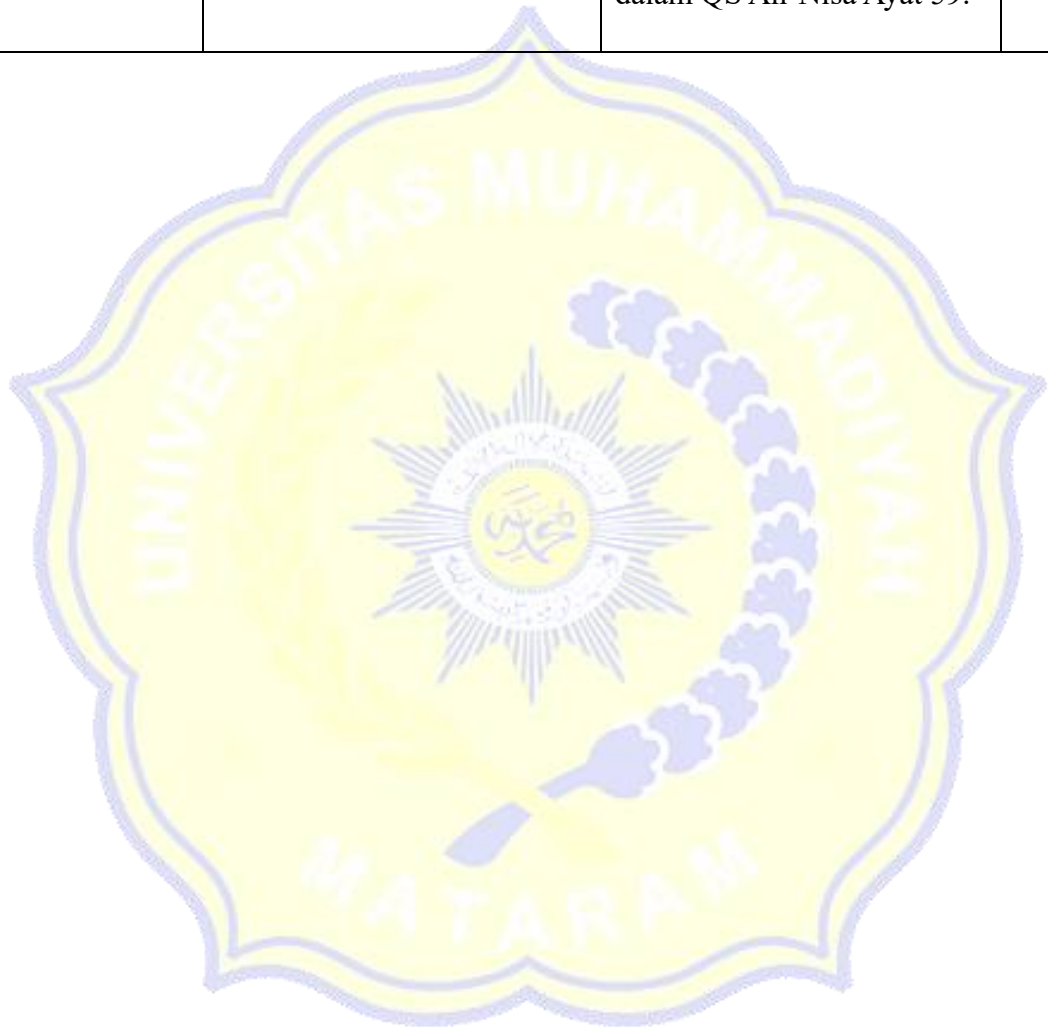
Dalam penelitian ini, peneliti akan mencakup hasil penelitian sebelumnya.

Berikut adalah beberapa studi terdahulu yang relevan:

NO	Nama Dan Judul Skripsi	Permasalahan	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	A. Nurqalbi Annisa "Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat di PT Prima Alam Gemilang Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020"	1. Bagaimana penerapan perlindungan hak pekerja di PT Prima Alam Gemilang? 2. Apa konsekuensi hukum dari kebijakan lembur di PT Prima Alam Gemilang?	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja berhak atas perlindungan sesuai Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. PT Prima Alam Gemilang telah menerapkan perlindungan hak, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlindungan harkat dan martabat sesuai nilai agama, dengan baik. Namun, beberapa aspek perlindungan hak belum sepenuhnya terpenuhi, terutama karena kondisi kerja yang dilakukan secara terus-menerus.	Penelitian ini berbeda dari penelitian A. Nurqalbi Annisa, terutama dalam rumusan masalah dan studi yang dilakukan. Sementara penelitian A. Nurqalbi Annisa fokus pada PT Prima Alam Gemilang, penelitian ini memiliki pendekatan yang berbeda.
2	Novia Ade Putri "Perlindungan Hukum untuk Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di CV Asia Nusa Telekomindo"	1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat pekerja di CV Asia Nusa Telekomindo sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 2. Langkah-langkah apa yang diambil oleh CV Asia Nusa Telekomindo untuk mengatasi masalah dalam pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat?	1. Secara umum, perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan istirahat di CV Asia Nusa Telekomindo telah mematuhi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait. Ketentuan mengenai waktu kerja, lembur, dan istirahat diterapkan dengan baik. 2. Untuk mengatasi masalah terkait waktu kerja dan istirahat, CV Asia Nusa Telekomindo telah	Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada fokus perumusan masalah dan area studi yang diteliti.

			<p>mengambil beberapa langkah, seperti menyusun peraturan perusahaan yang jelas, mengadakan sosialisasi, dan melakukan evaluasi rutin.</p> <p>3. Namun, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi, seperti permintaan lembur tanpa jadwal yang jelas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, dan pengawasan yang belum optimal.</p> <p>4. Peneliti menyarankan agar peraturan diperbarui sesuai kondisi lapangan, pengawasan diperketat, dan sistem pengendalian kerja ditingkatkan untuk memastikan pencapaian target tepat waktu.</p>	
3	<p>Agung Rezki Putra "Implementasi Pembagian Shift Kerja Berdasarkan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Penjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat: Tinjauan Fiqh Siyasah di Klinik Sabila Bandar Lampung"</p>	<p>1. Bagaimana penerapan pembagian shift kerja di Klinik Sabila Bandar Lampung sesuai Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat?</p> <p>2. Apa pandangan fiqh siyasah mengenai penerapan pembagian shift kerja berdasarkan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat di Klinik Sabila Bandar Lampung?</p>	<p>Implementasi pembagian shift kerja di Klinik Sabila, Kota Bandar Lampung, belum sesuai dengan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat. Di klinik tersebut, karyawan bekerja selama 14 jam tanpa pembagian shift sesuai peraturan. Selain itu, penerapan shift kerja di Klinik Sabila juga belum memenuhi prinsip fiqh siyasah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun Pasal 21 Peraturan</p>	<p>Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada fokus perumusan masalah dan area studi yang diteliti.</p>

			<p>Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur hal ini, pelaksanaannya di lapangan belum optimal. Kebijakan dan peraturan pemerintah harus diikuti, sesuai dengan firman Allah dalam QS An-Nisa Ayat 59.</p>	
--	--	--	--	--



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam bab-bab sebelumnya, kesimpulan terkait rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan Hukum Pekerja tentang Waktu Istirahat: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa waktu kerja harus dibatasi untuk melindungi pekerja dari dampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan mereka. Bekerja tanpa batas waktu yang wajar dapat merugikan martabat dan kesejahteraan pekerja, yang merupakan kebutuhan dasar manusia. Waktu istirahat penting untuk pemulihan fisik dan mental pekerja, memungkinkan mereka kembali bekerja dalam kondisi terbaik. Pemulihan yang baik akan mendukung kualitas dan produktivitas kerja sesuai standar pengusaha.
2. Pelaksanaan Aturan Kesehatan Kerja: Pengaturan waktu kerja, istirahat, dan keamanan kerja merupakan tanggung jawab utama pengusaha. Di UD Rizki Hizma, perlindungan hukum yang diterapkan menunjukkan bahwa fasilitas kesehatan kerja, pembatasan waktu kerja, dan manfaat istirahat masih kurang memadai. Masalah-masalah ini berdampak negatif pada kualitas sumber daya pekerja, mengindikasikan bahwa mereka sering kali terjebak dalam sistem yang lebih mengutamakan kepentingan kapitalis daripada kesejahteraan pekerja.

B. Saran

1. Perlunya Penerapan Peraturan yang Tepat: Peraturan-peraturan yang diterapkan mesti disalurkan secara lebih vokal, oleh pemerintah maupun pemimpin suatu perusahaan, karena jika pekerja yang sekiranya merasa hak-haknya tidak tersampaikan karena takut akan berpengaruh pada upahnya, hingga beresiko pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau tidak berpedoman dengan UUD yang berlaku atau tidak tertulis maupun secara lisan. Maka dari itu dengan adanya undang-undang dapat dijadikan acuan atau pedoman atas hak-hak para perkerja. Penting bagi pembuat undang-undang untuk memahami dengan baik bagaimana peraturan tersebut diterapkan dalam praktiknya di lapangan, serta menyuarakannya diberbagai media agar lebih mendapat perhatian serta dinamika dan variasi yang terjadi di masyarakat.
2. Membangun Hubungan Kerja yang Positif: Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling memahami antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah sangat penting. Kerja sama dan komunikasi yang efektif antar semua pihak diperlukan agar upaya perlindungan dan kesejahteraan pekerja dapat berhasil.