AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Buruh di Kota Bandar Lampung

Syofia Gayatri[1], Ahmad Khudlori[2], Ardi Satriadi[3], Muchlis Sadzili[4]
YLBHI LBH Bandar Lampung, Indonesia
muchlis.sadzili@gmail.com

Submitted: 17th Sept 2025 | **Edited**: 26th Dec 2025 | **Issued**: 01st Jan 2026

Cited on: Gayatri, S., Khudlori, A., Satriadi, A., & Sadzili, M. (2026). Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Buruh di Kota Bandar Lampung. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(1), 283-294.

ABSTRACT

Legal protection of working hours and rest periods is part of the normative rights of workers, guaranteed by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia and labor laws and regulations. This study aims to analyze the implementation of legal protection of working hours and rest periods for workers in Bandar Lampung City, as well as to identify the factors hindering it following the enactment of Government Regulation Number 35 of 2021. This research uses a qualitative approach, employing a normative juridical legal research method with a statutory approach, supported by empirical data obtained through interviews with labor unions and the Bandar Lampung City Manpower Office. The results show that legal protection of working hours and rest periods has not been fully implemented optimally. Violations were still found regarding overtime hours, fulfillment of rest periods, and the provision of food and drinks for workers during overtime. The main obstacles include weak supervision, limited dissemination of regulations, an imbalance in bargaining positions between workers and employers, and the economic conditions of workers. Strengthening supervision and fostering synergy among stakeholders are necessary to ensure effective legal protection.

Keywords: Legal Protection, Working Hours, Rest Periods, Overtime Work, Workers

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia berdasarkan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menetapkan bahwa tujuan penyelenggaraan negara adalah untuk mewujudkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai bagian dari hak asasi manusia dan kewajiban negara dalam menjamin pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi warga negara (Dewi dan Basir, 2024). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, prinsip ini menjadi dasar konstitusional untuk menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan layak, dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari hak ekonomi, sosial, dan budaya yang harus dipenuhi negara (Khairani et al., 2023), di mana perlindungan hak pekerja yang menjadi bagian dari perlindungan ketenagakerjaan mendapat perhatian dalam berbagai kajian akademik terkini yang menekankan implementasi konstitusi dalam perlindungan hak pekerja,

termasuk dalam hubungan kerja pasca berlakunya UU Cipta Kerja dan evaluasi perlindungan hak pekerja dalam rangka keadilan sosial serta pemenuhan hak-hak tersebut dalam praktik hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Alfarizi et al., 2025).

Sebagai negara hukum (rechtsstaat), setiap penyelenggaraan kenegaraan termasuk dalam bidang ketenagakerjaan harus berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, menjamin kepastian hukum serta perlakuan yang adil dan sama di mata hukum bagi seluruh warga negara. UUD 1945 secara tegas menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang termasuk dalam kategori hak ekonomi, sosial, dan budaya sebagaimana diratifikasi dalam konvensi internasional yang menjadi bagian dari hukum nasional (Sitompul, 2021; Rani, et al., 2025). Realisasi hak ini menuntut negara untuk secara aktif mengambil peran dalam menciptakan kerangka hukum yang tidak hanya simbolis tetapi juga aplikatif agar hak pekerja terlindungi secara efektif dalam praktik hubungan kerja di Indonesia (Khairi, 2021). Oleh karena itu, kajian terhadap perlindungan hukum ketenagakerjaan memiliki urgensi tinggi dalam konteks pemenuhan hak pekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021) merupakan peraturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur berbagai aspek hubungan industrial termasuk waktu kerja dan waktu istirahat. Peraturan ini memuat ketentuan mengenai jam kerja normal, batas maksimal kerja lembur, serta hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan kerja lembur serta hak-hak terkait kompensasi dan perlindungan (Sihombing, 2022). Salah satu substansi utama dari PP No. 35 Tahun 2021 adalah pengaturan waktu kerja lembur yang memperpanjang batas maksimal lembur dibanding ketentuan sebelumnya, sekaligus mensyaratkan pemenuhan hak pekerja atas upah lembur dan fasilitas pendukung lain selama perlakuan lembur (Hasibuan, 2023).

Dalam implementasinya, ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 masih memberikan ruang bagi penyimpangan dan rentan terhadap eksploitasi apabila tidak diikuti dengan pengawasan yang efektif dari pemerintah dan penegak hukum (Subekti & Tjitrosudibio, 2024). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa dalam kondisi hubungan kerja tertentu, entitas usaha dapat menerapkan kebijakan jam kerja yang melebihi batas legal tanpa memenuhi kewajiban perlindungan pekerja,

yang pada gilirannya berdampak pada ketidakadilan dalam hubungan kerja (Destinasari & Ikram, 2024; Isnaini, et al., 2024). Fenomena ini mencerminkan ketidakselarasan antara regulasi formal dan praktik pelaksanaannya di lapangan sehingga menimbulkan kekhawatiran atas efektivitas perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Di samping itu, peraturan terkait kerja lembur dalam PP No. 35 Tahun 2021 juga mensyaratkan penyediaan fasilitas bagi pekerja yang bekerja lembur, di antaranya adalah kewajiban pemberian makanan dan minuman minimal 1.400 kalori apabila kerja lembur mencapai durasi tertentu. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi kondisi fisik dan kesehatan pekerja selama melakukan kerja lembur sehingga tidak terjadi penurunan kualitas hidup akibat praktik kerja yang memberatkan (Nugrahani, et al., 2025). Namun demikian, implementasi atas ketentuan ini sering kali mengalami kendala di lapangan karena adanya interpretasi berbeda antara pekerja dan pengusaha terkait pemenuhan kewajiban tersebut.

Permasalahan perlindungan terhadap waktu kerja lembur tidak hanya bersifat normatif tetapi juga struktural karena berkaitan dengan dinamika hubungan industrial yang kompleks, seperti ketimpangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha serta lemahnya kapasitas pengawasan ketenagakerjaan (Arifuddin, et al., 2024). Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa pekerja, khususnya dalam kontrak waktu tertentu dan alih daya, cenderung mengalami posisi tawar yang lebih rendah sehingga hak-hak normatif mereka kurang terpenuhi dalam praktik kerja sehari-hari (Harahap, et al., 2025; Kusumawati, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketentuan hukum saja tidak cukup tanpa adanya mekanisme penegakan hukum yang efektif dan responsif terhadap realitas yang terjadi di lapangan.

Kondisi hubungan kerja yang kurang seimbang dan rentan terhadap praktik kerja lembur yang tidak adil menimbulkan urgensi untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum yang tersedia, khususnya terkait pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat dalam PP No. 35 Tahun 2021. Penelitian tentang implementasi dan hambatan dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya memperkuat peran pemerintah sebagai regulator sekaligus pengawas agar prinsip keadilan sosial bagi seluruh pekerja dapat terwujud. Analisis empiris terhadap implementasi regulasi ketenagakerjaan akan membantu mengidentifikasi kendala yang muncul dalam praktik serta menawarkan rekomendasi bagi pembuat kebijakan.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut di atas, penelitian ini difokuskan pada realitas pelaksanaan waktu kerja lembur serta pemenuhan hak-hak yang harus dipenuhi sesuai ketentuan PP No. 35 Tahun 2021 di Kota Bandar Lampung. Dengan judul "Perlindungan Hukum atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Buruh di Kota Bandar Lampung", penelitian ini diharapkan mampu mengungkap implementasi kebijakan, hambatan dalam penegakan perlindungan hukum, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja di tingkat lokal untuk selanjutnya memberikan rekomendasi akademik dan kebijakan.

LANDASAN TEORI

Konsep Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum dalam hubungan industrial merupakan upaya negara untuk menjamin hak pekerja secara normatif dan substantif dalam praktik ketenagakerjaan. Dalam konteks waktu kerja dan waktu istirahat, perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hukum atas hak pekerja untuk tidak dibebani jam kerja melebihi batas yang ditetapkan, sekaligus mendapatkan waktu istirahat yang layak sebagai bagian dari kesejahteraan kerja (Maramis, 2025). Hal ini sesuai dengan prinsip bahwa hubungan kerja tidak hanya diatur oleh norma tertulis, tetapi juga harus memberi realisasi hak pekerja di lapangan sehingga tidak terjadi eksploitasi tenaga kerja. Kajian empiris menunjukkan bahwa, meskipun aturan formal telah ada, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap waktu kerja dan waktu istirahat masih menghadapi tantangan implementatif, sehingga perlu diperkuat melalui pengawasan dan penegakan yang efektif (Nasution et al., 2022).

Hak atas Waktu Kerja yang Layak

Waktu kerja merupakan salah satu aspek penting dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan hak pekerja atas kesehatan, keselamatan, dan produktivitas kerja. Regulasi ketenagakerjaan Indonesia mengatur batas waktu kerja normal dan kerja lembur, namun dalam praktik beberapa perusahaan masih sering melampaui ketentuan ini tanpa kompensasi yang sesuai. Penelitian empiris menemukan bahwa pelanggaran jam kerja yang tidak sesuai ketentuan berdampak pada kesejahteraan pekerja, menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum formal dan praktik nyata di lapangan. Oleh karena itu, perlindungan hukum atas waktu kerja tidak hanya mencakup

regulasi tertulis tetapi juga mekanisme penegakan dan pengawasan yang kuat untuk mencegah pelanggaran yang merugikan pekerja.

Hak atas Waktu Istirahat sebagai Bagian Dari Kesejahteraan

Waktu istirahat merupakan hak normatif pekerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, yang mencakup istirahat harian, mingguan, dan cuti tahunan, guna memulihkan tenaga dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Hidayat & Nugroho, 2022). Namun, studi empiris menunjukkan bahwa pengaturan formal ini sering kali belum efektif melindungi pekerja karena lemahnya pengawasan dan rendahnya kepatuhan perusahaan, terutama di sektor dengan pola kerja tidak teratur seperti jurnalis. Pelanggaran terhadap hak istirahat ini berimplikasi pada risiko kesehatan fisik dan mental pekerja yang meningkat, sehingga perlindungan hukum terhadap waktu istirahat harus diperkuat melalui implementasi yang konsisten dan adaptif terhadap realitas lapangan.

Peran Regulasi dan Mekanisme Penegakan Hukum

Regulasi ketenagakerjaan, termasuk pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, merupakan perangkat hukum yang penting tetapi tidak cukup jika hanya tersedia secara normatif. Perlu adanya mekanisme penegakan hukum yang responsif dan efektif, termasuk pemberdayaan lembaga pengawas ketenagakerjaan dan akses pekerja terhadap penyelesaian perselisihan secara cepat dan adil (Ratu & Wisnaeni, 2025). Ketidakselarasan antara aturan formal dan praktik menunjukkan bahwa perlindungan hukum harus mencakup aspek preventif dan represif, seperti peningkatan kesadaran hukum di kalangan pengusaha dan pekerja, pengawasan yang memadai, serta sanksi yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan waktu kerja dan istirahat yang merugikan pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian yang digunakan yuridis normatif dengan dukungan penelitian empiris/lapangan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perlindungan hukum atas waktu kerja dan waktu istirahat bagi buruh. Metode kepustakaan digunakan untuk menelaah berbagai literatur, peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dokumen resmi, dan hasil penelitian terdahulu. Sementara itu, penelitian empiris dilakukan melalui wawancara dengan informan terpilih, yaitu pihak Federasi Serikat Buruh Karya Utama (FSBKU)

Wilayah Lampung dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, untuk memperoleh data primer terkait implementasi perlindungan hukum dalam praktik hubungan kerja sehari-hari. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai realitas perlindungan hukum bagi buruh.

Sumber data penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan melalui wawancara dan observasi yang difokuskan pada pengalaman buruh terkait kerja lembur dan waktu istirahat, serta tanggapan dari pihak Dinas Tenaga Kerja. Data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama, serta dokumen internasional yang menjadi acuan dalam hak-hak buruh. Bahan hukum sekunder dan tersier meliputi buku, jurnal, dokumen resmi, dan literatur lainnya yang memberikan penjelasan, analisis, dan konteks terhadap bahan hukum primer.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dan wawancara lapangan. Studi kepustakaan melibatkan kegiatan membaca, mencatat, dan mengutip berbagai literatur dan dokumen yang relevan untuk memperoleh data sekunder yang valid. Sementara itu, wawancara dilakukan secara terstruktur dengan informan yang telah ditentukan untuk mendapatkan data primer mengenai praktik kerja lembur, waktu istirahat, dan implementasi perlindungan hukum. Kombinasi kedua teknik ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan ketentuan hukum formal dengan praktik nyata di lapangan, sehingga analisis yang dihasilkan bersifat holistik.

Pengolahan dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahap sistematis, yakni pemeriksaan data, klasifikasi data, penyusunan data, dan analisis. Pemeriksaan data bertujuan memastikan kesesuaian data dengan pokok bahasan serta meminimalkan kemungkinan kesalahan. Data yang relevan kemudian diklasifikasikan sesuai dengan kategori hukum dan isu yang diteliti, serta disusun menurut kerangka sistematis agar memudahkan interpretasi. Analisis data dilakukan dengan membandingkan fakta lapangan (das sein) dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pendapat para ahli (das sollen). Hasil analisis ini kemudian disajikan dalam bentuk pembahasan yang mendalam untuk menilai tingkat perlindungan hukum yang diterima buruh atas waktu kerja dan waktu istirahat.

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Bagi Buruh Di Kota Bandar Lampung

Perlidungan hukum bagi buruh dalam pelaksanaan waktu kerja telah diatur di dalam turunan daripada Undang-Undang Cipta Kerja yakni Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021. Berlakunya PP No 35 Tahuntersebut mempengaruhi Peraturan Perusahaan yang ada, karena perusahaan harus mampu melakukan penyesuaian dengan lahirnya PP tersebut. Berubahnya Peraturan Perusahaan akan berdampak dengan perjanjian kerja bersama antara buruh dengan perusahaan.

Perlindungan hukum atas waktu kerja yang telah diatur di dalam Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah yang dimaksud dengan waktu kerja yakni dengan pengaturan 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. Dengan adanya waktu kerja tersebut maka buruh juga memiliki hak untuk istirahat saat melakukan waktu istirahat kerja yakni paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam secara terus menerus. Pembatasan waktu kerja yang kemudian diberikannya waktu istirahat adalah salah satu upaya untuk menyeimbangkan Tujuan dari pemberian waktu istirahat tersebut adalah sebagai penyeimbang antara work/life balance pekerja dengan pekerjaannya serta melindungi pekerja dari jam kerja atau workload yang tidak manusiawi.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum atas waktu kerja dan waktu istirahat buruh termuat di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan. Di dalam PKB atau Peraturan perusahaan dalam pembentukannya harus memperhatikan peraturan yang sudah di tetapkan pemerintah. Menurut ketua wilayah FSBKU-KSN sendiri apabila ada PKB yang dilanggar oleh perusahaan yang dalam hal ini adalah tidak terpenuhinya hak buruh atau pelanggaran terkait waktu kerja dan waktu istirahat maka buruh biasanya akan melaporkannya kepada pihak serikat pekerja yang kemudian dari serikat pekerja akan melakukan advokasi mandiri dengan target perusahaan atau Dinas Tenaga Kerja. Sesuai dengan data adanya laporan tentang perselisihan hubungan kerja

pada tahun 2022 tentang banyaknya aduan perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, data tersebut meliputi:

Tabel 1. Data Perselisihan Hubungan Industrial di Kota Bandar Lampung

No	Kabupaten/kota	Jumlah kasus yang tercatat
1	Bandar Lampung	39
2	Lampung Selatan	-
3	Tanggamus	8
4	Metro	-
5	Lampung Tengah	5
6	Lampung Timur	1
7	Lampung Utara	1
8	Lampung Barat	-
9	Tulang Bawang	2
10	Way Kanan	-
11	Pringsewu	7
12	Pesawaran	-
13	Tulang Bawang Barat	-
14	Mesuji	5
15	Pesisir Barat	-

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2022

Adanya tenaga alih daya yang diterangkan oleh Ketua Dewan Buruh yakni Heri Supeno, pasalnya ketika seorang pekerja alih daya memiliki kontrak dengan vendor maka perusahaan secara sepenuhnya menyerahkan segala urusan yang berkaitan dengan vendor. Adanya penghapusan Pasal 65 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang membuat pekerja outsourcing atau alih daya dapat melakukan pekerjaan utama atau yang berhubungan dengan produksi. Masalah yang ditimbulkan dari dihilangkannya pembatasan jenis pekerjaan bagi outsourcing adalah perusahaan memiliki kewenangan untuk dengan mudah mengganti pekerja outsourcing dengan pekerja baru.

Perlindungan hukum atas waktu kerja bukan hanya membahas jam kerja normal seperti yang telah disebutkan sebelumnya, akan tetapi mencakup perlindungan ketikak buruh bekerja melebihi batas waktu normal. Setiap buruh yang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja normal harus dihitung sebagai upah lembur kecuali bagi pekerja yang termasuk golongan tertentu tidak berhak atas upah lembur. Dalam hal ini masih banyak praktik yang menyimpang khususnya di Perusahaan Manufaktur. Berdasarkan wawancara penulis dengan Ketua FSBKU-KSN dan Ketua Dewan Buruh ada beberapa perusahaan manufaktur yang tidak melakukan perlindungan waktu kerja lembur bahkan tidak ada pembatasan untuk buruh melakukan kerja lembur. Pada akhirnya work life balance bagi buruh menjadi hal yang jauh dari jangkauan karena dengan hasil temuan

tersebut sama saja adanya pengilangan hak buruh dalam waktu istirahat. Hilangnya waktu istirahat ini diakibatkan orientasi buruh untuk mendapatkan upah lebih namu tidak sebanding dengan waktu kerja yang buruh tersebut lakukan.

Di dalam perjanjian kerja bersama (PKB) mengatur tentang hak dan kewajiban keduabelah pihak. Penulis mengambil contoh Perjanjian Kerja Bersama milik PT Phillips Seafood Indonesia Lampung. Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Phillips Seafood Indonesia Plant yakni dalam BAB IV point 1 memberikan penjelasan tentang jam kerja perusahaan adalah delapan jam sehari dengan istirahat 1 jam. Jam kerja yang dimaksud dalam PKB tersebut adalah jam kerja shift normal adalah : Jam 08:00 – 17:00 WIB. Dapat dipahami bersama adanya perbedaan antara Pekerja Tidak Tetap atau dalam PKB diatas disebut sebagai Pekerja Harian Lepas hari kerja mereka di dasarkan pada jadwal proses produksi dengan ketentuan yang telah diatur oleh Perusahaan.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Phillips Seafood dan Peraturan Pemerintah ada pengaturan mengenai kerja lembur. Pelaksanaan kerja lembur sendiri sesuai dengan yang termaktub di dalam PKB PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung maka pelaksanaanya dilakukan sesuai dengan Surat Perintah Lembur (SPL) yang dikeluarkan oleh atasan yang bersangkutan. Hal ini termaktub dalam Pasal 16 PKB PT.Phillips Seafood Indonesia. Surat Perintah Lembur menjadi sebuah hal yang harus dipenuhi ketika seorang buruh hendak melakukan kerja lembur. Mekanisme kerja lembur sendiri haruslah memiliki SPL dan harus sudah diserahkan ke bagian HRD pada hari pelaksaan lembur. Penyerahaan SPL tidaklah boleh mengalami keterlambatan penyerahan dan apabila terjadi keterlambatan maka akan diberikan maksimal H+1 dari hari lembur sebelum jam 12:00 WIB. Pelaksanaan kerja lembur oleh buruh tanpa adanya Surat Perintah Lembur (SPL) akan menjadi sebuah hal yang sia-sia karena tidak memiliki landasan yang jelas. Disisi lain buruh juga harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jam operasional perusahaan atau waktu kerja normal. Dengan mekanisme yang telah ada tadi maka bagi buruh yang belum menyelesaikan pekerjaannya dan sudah melebihi waktu kerja normalnya maka hanya akan menjadi waktu kerja normal saja.

Aturan mengenai jam kerja lembur juga diatur dalam PKB PT Phillips Seafood Indonesia Lampung yakni pada pemberian makanan dan minuman dilakukan jika kerja lembur yang dilaksanakan lebih atau sama dengan 3 jam. Pemberian makanan dan minuman Dalam kondisi emergency dengan adanya kesepakatan oleh kedua belah pihak

yakni buruh dana perusahaan maka nilai makan/minum dapat diganti dengan uang seusai dengan PKB yang telah di sepakati. Penggantian hak buruh untuk mendapatkan makanan dan minuman yang sekurang-kurangnya berjumlah atau setara dengan 1400 kalori dengan uang bukan sebuah hal yang dapat dibenarkan.

Kerja lembur yang mendapatkan makanan dan minuman dalam PKB PT Phillips Seafood Indonesia Lampung adalah buruh yang telah melakukan kerja lembur dengan waktu 3 jam atau lebih. Ketentuan selanjutnya ketika buruh melakukan kerja lembur diatas 2 jam akan tetapi belum memenuhi 3 jam tersebut maka hanya mendapatkan makanan dan minuman kecil yang apabila dalam kondisi tidak memungkinkan dapat diganti dengan uang sesuai dengan ketentuan perusahaan

Faktor Penghambat Pelaksanaan Perlindungan Hukum Atas Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Bagi Buruh Di Kota Bandar Lampung

Penggantian makanan dan minuman yang sekurang-kurangnya 1400 kalori dengan sejumlah uang yang senilai atau lebih tidak dapat dibenarkan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjalankan hukum atau peraturan yang berlaku. Penggantian makanan dan minuman menjadi sejumlah uang pada akhirnya dimanfaatkan oleh buruh untuk mendapatkan pendapatan lebih pada saat pelaksanaan kerja lembur disamping adanya pemberian upah lembur. Uang yang didapat tidak digunakan sebagaimana mestinya kecuali, uang tersebut diberikan kepada buruh agar buruh memiliki kemampuan utnuk memilih menu makan dan minuman yang sesuai dengan seleranya. Pada kenyataannya buruh lebih memilih untuk tidak membelikan uang tersebut sehingga alokasi uang tersebut tidak dapat dipantau sebagaimana peruntukannya.

Sesuai dengan pasal 29 ayat (2) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa “Pemberian makanan dan minuman tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.” Alasan dengan adanya keadaan yang bersifat emergency atau semacamnya tidak dapat dibenarkan untuk melakukan penggantian makanan dan minuman menjadi uang. Penggantian bisa terjadi dikarenakan orientasi buruh dalam melaksanakan kerja lembur adalah upah bukan demi terpenuhinya makanan dan minuman setara 1400 kalori. Beberapa perusahaan melakukan penggantian uang sebesar Rp. 30.000.00,-. Tidak adanya pemantau atau controlling dari perusahaan dan disnaker menjadi faktor penghambat tidak terlaksananya hak buruh saat kerja lembur.

Dinas Tenaga Kerja yang seharusnya mampu melakukan controlling terhadap perusahaan untuk memastikan perlindungan hukum atas waktu kerja dan waktu istirahat belum sepenuhnya dapat berjalan. tidak berjalannya controlling ini terjadi karena adanya keterbatasan jumlah tim yang melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan perlindungan atas waktu kerja dan waktu istirahat buruh. Bahkan bagi perusahaan yang belum memiliki serikat pekerja (SP) buruh-buruh tersebut tidak mengetahui perkembangan perlindungan hukum atas buruh itu sendiri. Hal ini membuktikan bahwa minimnya sosialisasi mengenai Peraturan terbaru untuk menjamin buruh itu sendiri. Minimnya Perhatian Dinas Tenaga Kerja dalam implementasi perlindungan buruh telah terbukti dengan lahirnya Perjanjian Kerja Bersama yang tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, perlindungan hukum atas waktu kerja dan waktu istirahat bagi buruh di Kota Bandar Lampung setelah berlakunya Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 belum sepenuhnya diterapkan. Penelitian terhadap buruh melalui FSBKU-KSN menunjukkan masih adanya praktik penyelewengan dan eksploitasi, serta rendahnya pemahaman buruh terhadap hak-hak yang seharusnya mereka terima. Kompleksitas aturan Cipta Kerja dan ketidakjelasan substansi perjanjian kerja bersama (PKB) turut mempersulit buruh dalam memahami haknya, sehingga PKB sering kali dibuat seolah menguntungkan buruh tetapi bertentangan dengan ketentuan hukum.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung belum maksimal dalam pengawasan pelaksanaan PP No 35 Tahun 2021. Minimnya jumlah petugas dan ketergantungan pada laporan buruh mengakibatkan ketimpangan antara perusahaan dan buruh, sehingga pengawasan bersifat reaktif dan tidak dapat mencegah pelanggaran. Kondisi ini membuat buruh mengandalkan serikat pekerja untuk memahami peraturan yang berlaku, sementara Disnaker seharusnya melakukan penyuluhan hukum yang lebih luas kepada seluruh buruh.

Sebagai saran, Disnaker Kota Bandar Lampung perlu lebih proaktif dalam pengawasan, termasuk penambahan unit pengawas untuk meningkatkan efisiensi dan pencegahan pelanggaran. Buruh juga harus meningkatkan kesadaran akan hak-haknya, aktif dalam serikat pekerja, dan mengawal perlindungan hukum secara konsisten. Sinergi antara Disnaker, perusahaan, dan buruh melalui pelatihan dan dialog publik dapat

memperkuat hubungan ketiga pihak, membangun kepercayaan, serta mencegah penindasan dan ketidakadilan terhadap hak-hak buruh di Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Alfarizi, M. I., Putri, S. A., Anawai, A., Bela, A., & Jumhana, E. (2025). *Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia*. SYARIAH: Jurnal Ilmu Hukum, 2(2), 307-311.

Arifuddin, A. M. Y. A., Afnina, A., & Shada, S. S. (2024). *Legal Protection for Contract Workers in the Perspective of Labor Law*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 209–223.

Destinasari, T., & Ikram, D. (2024). *Validity of Overtime Beyond the Established Regulations Based on Employment Agreement at PT TKB*. *Indonesian Journal of Labour Law and Industrial Relations*, 1(02), 115–129.

Dewi, M. N. K., & Basir, A. (2024). Indonesia's Omnibus Law and Protection of Labor Rights. *Amsir Law Journal*, *12*(3), 45–62.

Harahap, A. M., Nasution, M., & Calvin. (2025). *Legal Review of Outsourcing in Indonesia as a Form of Hidden Exploitation in Employment Relations*. *ISNU Nine-Star Multidisciplinary Journal*, 2(2), 272–283.

Hasibuan, S. P. (2023). *Hukum Perburuhan dan Praktik Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.

Hidayat, T., & Nugroho, A. (2022). *Keseimbangan Fleksibilitas dan Perlindungan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 52(2), 95–110.

Isnaini, N., Rusdiana, S., & Tan, W. (2024). *Mitigating Human Rights Violations: A Critical Examination of Excessive Overtime Practices in the Workplace*. *Journal of Judicial Review*, 26(2), 193–208.

Khairani, K., Gettari, T. R., & Arnetti, S. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Unes Journal of Swara Justisia*, *8*(2), 101–118.

Khairi, M. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish Digital.

Kusumawati, M. P. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Upah Lembur Pekerja/Buruh*. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 11(2), 216–225.

Maramis, T. J. B. (2025). *Perlindungan Hak Pekerja terhadap Kebijakan Waktu Istirahat berdasarkan PP 35 Tahun 2021*. *Lex Crimen*, 13(4), 217–230.

Nasution, F. A. P. N., Nuraeni, Y., & Nuzula, F. (2022). *Penerapan Peraturan Pemerintah mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Perlindungan Hukum bagi Jurnalis*. *Jurnal Ketengakerjaan*, 17(2), 138–152.

Nugrahani, E. L. P., Rafsanjani, J. I., Anggayudha, Z. H., & Nasution, H. A. (2025). *Hustle Culture: Loopholes in Violations of Employment Law*. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 25, 19–34.

Rani, F. H., Pettanase, I., & Fakhriah, S. (2025). *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Malang: Madza Media.

Ratu A. S. A., & Wisnaeni, F. (2025). *Legal Protection of Workers' Rights to Holidays from the Perspective of Labor Law in Indonesia*. *International Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 8(8), 50–60.

Sihombing, R. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Perlindungan Pekerja dan Kebijakan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sitompul, M. M. P. (2021). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: Rajawali Persada.

Subekti, R. & Tjitrosudibio, R. (2024). *Asas–Asas Hukum Ketenagakerjaan dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.