

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran strategis sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Kualitas dan produktivitas tenaga kerja sangat ditentukan oleh kondisi kerja yang layak, termasuk pemenuhan hak atas waktu istirahat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat menjadi unsur fundamental dalam menjaga kesehatan fisik, mental, dan sosial pekerja. Pemerintah sebagai pemegang otoritas regulatif berkewajiban menjamin pelaksanaan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sesuai prinsip keadilan sosial¹.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, membawa implikasi signifikan terhadap pengaturan waktu kerja dan istirahat. Pasal 79 dari undang-undang tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh waktu istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam seminggu, dan dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu². Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan masih mengabaikan ketentuan tersebut dengan alasan efisiensi dan tuntutan produksi yang tinggi³.

Secara empiris, Jawa Barat merupakan salah satu provinsi dengan intensitas pelanggaran hak waktu istirahat tertinggi di Indonesia. Data dari Disnakertrans Provinsi Jawa Barat tahun 2024 menunjukkan bahwa masih adanya laporan pengaduan tenaga kerja terkait ketidak sesuaian waktu

¹Nurjanah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Pasca Omnibus Law* (Jakarta: Prenadamedia, 2022), hlm. 14.

²Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 79.

³ Lestari, Dian. "Implementasi Pasal 79 dalam Praktik Industri," *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 12 No. 3 (2023), hlm. 44.

istirahat dan kerja lembur yang tidak dibayar⁴. Hal ini memperlihatkan masih lemahnya komitmen sebagian perusahaan dalam mengimplementasikan regulasi perlindungan pekerja. Selain itu, pengawasan dari lembaga ketenagakerjaan sering kali tidak maksimal akibat keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran⁵.

Salah satu daerah di Provinsi Jawa Barat yang memiliki dinamika ketenagakerjaan cukup tinggi adalah Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan data Komposisi Penduduk Usia Kerja Kabupaten Bandung Barat Tahun 2025, jumlah penduduk usia kerja mencapai 1.459.325 orang, dengan angkatan kerja sebanyak 1.029.791 orang. Dari jumlah tersebut, 961.864 orang atau sekitar 65,9% merupakan penduduk yang bekerja, sedangkan 67.927 orang atau sekitar 4,7% masih berada pada kategori pengangguran⁶. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia kerja di Kabupaten Bandung Barat telah terlibat dalam hubungan kerja, sehingga perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja, termasuk hak atas waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menjadi isu yang memiliki urgensi tinggi untuk dikaji. Urgensi tersebut semakin diperkuat dengan masih ditemukannya pengaduan ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat, pada tahun 2025 tercatat 22 pengaduan ketenagakerjaan, sedangkan hingga Juni 2026 telah diterima 12 pengaduan⁷.

Meskipun pengawasan norma ketenagakerjaan secara administratif merupakan kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui unit pengawas ketenagakerjaan, keberadaan pengaduan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan norma ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat masih menghadapi berbagai tantangan sehingga perlindungan terhadap hak-

⁴ Disnakertrans Provinsi Jawa Barat, "Laporan Evaluasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan 2024."

⁵ Rahardjo, Satjipto, *Hukum dan Perubahan Sosial* (Yogyakarta: Genta Press, 2020), hlm. 67.

⁶ Hasil Wawancara dengan pak Syukron aparat Disnaker KBB, 20 ferbruari 2026

⁷ Hasil Wawancara dengan pak Syukron aparat Disnaker KBB, 20 ferbruari 2026

hak normatif pekerja masih memerlukan perhatian dan evaluasi yang berkelanjutan.

Selain memiliki jumlah tenaga kerja yang tinggi, Kabupaten Bandung Barat juga merupakan salah satu wilayah industri yang terus berkembang dengan jumlah perusahaan menengah dan besar mencapai lebih dari 800 perusahaan pada tahun 2023⁸. Besarnya jumlah perusahaan tersebut menunjukkan tingginya aktivitas hubungan industrial yang berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja apabila tidak diimbangi dengan pengawasan yang efektif. Berdasarkan hasil observasi awal penulis di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat, masih terdapat sejumlah perusahaan yang belum melaksanakan ketentuan waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pelanggaran tersebut umumnya ditemukan pada sektor garmen, manufaktur, dan industri makanan yang menerapkan sistem kerja bergilir. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dengan implementasi di lapangan, sehingga Kabupaten Bandung Barat dipandang memiliki urgensi empiris yang kuat sebagai lokasi penelitian untuk menganalisis efektivitas perlindungan hak pekerja terhadap ketentuan waktu istirahat berdasarkan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam perspektif *Siyasah Dusturiyah*.

Berdasarkan kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Barat tersebut, penulis kemudian melakukan studi pendahuluan pada salah satu perusahaan industri padat karya, yaitu PT Samdotex, yang bergerak di bidang industri garmen dan menerapkan sistem kerja bergilir (shift). Pemilihan PT Samdotex didasarkan pada karakteristik perusahaan yang memiliki aktivitas produksi tinggi sehingga pelaksanaan ketentuan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat menjadi aspek yang penting

⁸ Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung Barat, “Jumlah Perusahaan Atau Industri di Kabupaten Bandung Barat 2018–2023.” Tabel statistik, diakses dari portal resmi BPS Kabupaten Bandung Barat

dalam hubungan kerja. Karakteristik tersebut dinilai relevan dengan fokus penelitian mengenai perlindungan hak pekerja atas waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis melalui observasi dan wawancara awal menunjukkan adanya indikasi bahwa pelaksanaan hak waktu istirahat pekerja di PT Samdotex belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku⁹. Temuan awal tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk menjadikan PT Samdotex sebagai objek penelitian guna menganalisis lebih lanjut bentuk perlindungan hukum terhadap hak waktu istirahat pekerja, faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya, serta upaya yang dilakukan perusahaan dan pemerintah dalam menjamin terpenuhinya hak tersebut.

Kurangnya kesadaran hukum dari pihak perusahaan maupun pekerja menjadi salah satu faktor utama rendahnya implementasi peraturan ketenagakerjaan. Banyak pekerja yang tidak memahami hak normatifnya terkait waktu istirahat dan waktu kerja, sehingga mereka enggan melapor ketika terjadi pelanggaran¹⁰. Hal ini diperburuk dengan masih minimnya program sosialisasi hukum ketenagakerjaan oleh Disnaker kepada pihak perusahaan. Dalam konteks inilah, penelitian tentang implementasi perlindungan hak pekerja terhadap ketentuan waktu istirahat menjadi sangat penting dilakukan¹¹.

Dalam konteks pemerintahan daerah, Dinas Ketenagakerjaan berfungsi sebagai pelaksana kebijakan teknis dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk pengawasan terhadap implementasi hak-hak normatif pekerja¹². Dinas ini berperan penting dalam memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan sosial, perlindungan hak, dan kesejahteraan tenaga

⁹ Hasil wawancara dengan pegawai PT Samdotex, 25 Februari 2026

¹⁰ Rachman, D. "Kesadaran Hukum Pekerja di Sektor Manufaktur," *Jurnal Ilmu Hukum dan Pembangunan*, Vol. 5 No. 2 (2023), hlm. 112.

¹¹ Ibid

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2022 tentang Tugas dan Fungsi Disnaker.

kerja dijalankan sesuai amanat undang-undang. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya keterbatasan fungsi pengawasan akibat faktor birokrasi, kurangnya sinergi antar instansi, serta tekanan ekonomi global yang menuntut efisiensi produksi tinggi¹³.

Dengan demikian, fenomena ketidaksesuaian implementasi waktu istirahat pekerja di Kabupaten Bandung Barat mencerminkan adanya kesenjangan antara kebijakan hukum dan pelaksanaannya. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai efektivitas peran pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan Pasal 79 UU Nomor 6 Tahun 2023. Oleh karena itu, analisis implementasi perlindungan hak pekerja dalam perspektif *siyash dusturiyah* menjadi relevan untuk menilai sejauh mana kebijakan pemerintah mencerminkan nilai-nilai keadilan, kemaslahatan, dan tanggung jawab negara terhadap rakyatnya¹⁴.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai bentuk perlindungan atas hak dasar mereka dalam hubungan kerja. Ketentuan ini merupakan penegasan dari prinsip keadilan sosial yang termuat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun, implementasi pasal ini sering kali menemui kendala di lapangan karena lemahnya pengawasan serta kurangnya kesadaran pengusaha terhadap hak pekerja tersebut¹⁵.

Secara yuridis, pengaturan waktu istirahat kerja memiliki fungsi ganda, yakni melindungi hak pekerja sekaligus menjaga produktivitas perusahaan. Dalam praktiknya, data dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat menunjukkan masih adanya pelanggaran terhadap waktu

¹³ Kurniawati, "Efektivitas Fungsi Pengawasan Disnaker dalam Era Omnibus Law," *Jurnal Hukum dan Pemerintahan Daerah*, Vol. 11 No. 2 (2024), hlm. 93.

¹⁴ Munawir, "Konsep Keadilan dalam Perspektif Siyash Dusturiyah," *Jurnal Syariah dan Hukum Islam*, Vol. 9 No. 1 (2023), hlm. 52.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Pasal 79.

istirahat, khususnya pada sektor industri garmen dan manufaktur yang menuntut target produksi tinggi. Hal ini menunjukkan masih adanya ketimpangan antara norma hukum dengan praktik implementasi di lapangan.

Di Kabupaten Bandung Barat, hasil wawancara awal peneliti dan laporan dari Dinas Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sejumlah perusahaan belum menerapkan ketentuan waktu istirahat secara penuh, khususnya bagi pekerja kontrak dan harian lepas. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya penegakan norma Pasal 79 UU Cipta Kerja di tingkat daerah, yang semestinya menjadi tanggung jawab pemerintah daerah melalui fungsi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan¹⁶.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan UU Cipta Kerja juga menegaskan hak istirahat mingguan sekurang-kurangnya satu hari untuk enam hari kerja dalam seminggu, serta hak cuti tahunan minimal dua belas hari setelah bekerja selama satu tahun penuh¹⁷. Namun, temuan dari riset lapangan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa sebagian pekerja di sektor industri kecil menengah tidak menerima hak cuti penuh karena sistem kerja borongan yang belum diatur dengan baik.

Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dengan implementasi faktual, yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan berpotensi melanggar prinsip perlindungan hukum. Secara sosiologis, pekerja yang tidak memperoleh waktu istirahat yang layak rentan mengalami kelelahan, stres kerja, dan menurunnya produktivitas¹⁸. Oleh karena itu, pengawasan pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan memiliki peranan penting dalam menjamin hak istirahat pekerja terlaksana sesuai dengan amanat undang-undang.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan pak Syukron aparat Disnaker KBB, 20 ferbruari 2026

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat.

¹⁸ Rahmawati, D. (2023). "Kesehatan Kerja dan Produktivitas Pekerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 8 No. 2.

Jika ditinjau dari aspek kebijakan daerah, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat memiliki tugas utama untuk melakukan pembinaan dan penegakan norma kerja. Akan tetapi, berdasarkan observasi lapangan, hanya sedikit perusahaan yang telah memenuhi ketentuan waktu istirahat sesuai Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023¹⁹. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas perusahaan masih belum mengimplementasikan hak istirahat pekerja dengan benar, sehingga membutuhkan strategi pembinaan yang lebih tegas dan terukur.

Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, pemenuhan hak pekerja atas waktu istirahat merupakan manifestasi tanggung jawab pemerintah (waliy al-amr) dalam menegakkan prinsip keadilan ('adl) dan kemaslahatan (masalahah)²⁰. Negara sebagai pengatur urusan publik wajib memastikan kesejahteraan tenaga kerja melalui regulasi dan pelaksanaan kebijakan yang adil. Ketika pengawasan lemah dan hak pekerja diabaikan, hal itu mencerminkan kegagalan negara dalam menunaikan fungsi siyasah yang berkeadilan.

Implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang sejalan dengan prinsip Siyasah Dusturiyah menuntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pekerja, pengusaha, dan negara²¹. Prinsip ini menempatkan negara sebagai pihak yang menjamin keadilan sosial melalui hukum positif yang berpihak pada perlindungan kelompok lemah, termasuk pekerja. Oleh sebab itu, pengawasan yang efektif dan penerapan sanksi administratif terhadap pelanggaran jam kerja perlu diperkuat sebagai wujud tanggung jawab siyasah.

Kelemahan implementasi Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023 di daerah tidak hanya menunjukkan masalah teknis, tetapi juga cerminan lemahnya

¹⁹ Hasil Wawancara dengan pak Syukron aparat Disnaker KBB, 20 ferbruari 2026

²⁰ Az-Zuhaili, Wahbah. (2021). *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani Press.

²¹ Hidayat, M. (2022). "Implementasi Nilai Siyasah Dusturiyah dalam Pemerintahan Modern." *Jurnal Hukum Islam dan Ketatanegaraan*, Vol. 7 No. 1.

kesadaran hukum masyarakat industri terhadap hak dasar pekerja²². Banyak perusahaan yang berorientasi pada efisiensi biaya cenderung mengabaikan hak istirahat demi mengejar target produksi. Dalam konteks inilah, peran pemerintah daerah menjadi sangat strategis untuk memastikan perlindungan hak pekerja berbasis nilai keadilan Islam dalam kerangka Siyasah Dusturiyah.

Perlindungan terhadap hak pekerja, khususnya mengenai waktu istirahat, menjadi isu penting pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pasal 79 ayat (2) mengatur bahwa pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan dan tahunan sebagai bagian dari perlindungan kesejahteraan tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, sejumlah perusahaan di wilayah Bandung Barat belum melaksanakan ketentuan tersebut secara konsisten. Hingga saat ini belum tersedia data publik yang secara spesifik menunjukkan tingkat kepatuhan perusahaan di Kabupaten Bandung Barat terhadap ketentuan waktu istirahat. Namun, laporan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap norma waktu kerja dan waktu istirahat masih sering ditemukan, sehingga dapat diasumsikan bahwa kepatuhan tersebut belum sepenuhnya merata²³.

Secara normatif, Pasal 79 UU No. 6 Tahun 2023 menegaskan bahwa pekerja berhak atas istirahat mingguan paling sedikit satu hari untuk enam hari kerja, serta cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan. Namun, hasil pengawasan Disnakertrans Jawa Barat pada tahun 2023 menunjukkan bahwa tidak sedikit perusahaan di sektor manufaktur dan garmen belum memenuhi ketentuan tersebut secara

²² Setiawan, A. (2024). "Kepatuhan Industri terhadap Norma Ketenagakerjaan di Jawa Barat." *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, Vol. 5 No. 2.

²³ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Ketenagakerjaan Dalam Data (KDD) Edisi 2 Tahun 2024 – Revisi* (Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2024), diakses dari https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2024/10/files/publikasi/1739254726990_KDD%25202%2520Tahun%25202024%2520Revisi.pdf

penuh²⁴. Kondisi ini menandakan lemahnya pengawasan pelaksanaan undang-undang di tingkat daerah, termasuk di Kabupaten Bandung Barat, di mana banyak perusahaan masih berorientasi pada produktivitas ekonomi tanpa memperhatikan keseimbangan hak-hak pekerja.

Kesenjangan antara norma hukum dan implementasi di lapangan tersebut menunjukkan perlunya penegasan tanggung jawab pemerintah daerah dalam menjamin perlindungan hak pekerja. Berdasarkan hasil penelitian terhadap disnaker KBB (2024), pengawasan terhadap perusahaan masih terkendala oleh jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas,²⁵. Kondisi ini menyebabkan sebagian besar pelanggaran administratif, termasuk pengurangan waktu istirahat, tidak tertangani secara efektif. Lemahnya pengawasan ini bertentangan dengan amanat Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pemerintah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap norma kerja²⁶.

Dalam perspektif Siyasah Dusturiyah, perlindungan terhadap hak istirahat pekerja merupakan tanggung jawab negara untuk mewujudkan keadilan dan kemaslahatan publik (*maslahah 'ammah*). Negara wajib memastikan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak hanya berorientasi ekonomi, tetapi juga menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja. Prinsip ini sejalan dengan pandangan Imam al-Mawardi bahwa penguasa wajib menegakkan keadilan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap rakyatnya²⁷. Dengan demikian, ketidakpatuhan terhadap hak istirahat pekerja merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan yang menjadi dasar dalam hukum Islam dan hukum nasional.

²⁴ Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. (2023). *Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Tahun 2023*. Bandung: Disnakertrans Jabar.

²⁵ Disnaker KBB. (2024). *Data Pengawasan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat Tahun 2024*. Cimahi: Disnaker KBB.

²⁶ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Sekretariat Negara.

²⁷ Mustaqim, A. (2022). *Siyasah Dusturiyah: Konsep dan Implementasi dalam Pemerintahan Islam Modern*. Bandung: Pustaka Setia.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dilakukan analisis mendalam mengenai **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP KETENTUAN WAKTU ISTIRAHAT BERDASARKAN PASAL 79 UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH (STUDI PADA PT SAMDOTEX KABUPATEN BANDUNG BARAT)**, khususnya di Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini tidak hanya menilai efektivitas pelaksanaan hukum positif, tetapi juga meninjau kesesuaiannya dengan prinsip Siyasah Dusturiyah dalam konteks keadilan dan perlindungan masyarakat. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat dalam memperkuat pengawasan dan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan waktu istirahat demi tercapainya keadilan ketenagakerjaan yang berlandaskan nilai Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana mekanisme perlindungan hak pekerja terhadap ketentuan waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di PT Samdotex Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana peran Dinas Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak pekerja atas waktu istirahat di PT Samdotex Kabupaten Bandung Barat?
3. Bagaimana tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap implementasi perlindungan hak pekerja dalam memenuhi hak pekerja atas waktu istirahat di PT Samdotex Kabupaten Bandung Barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk Mengetahui mekanisme perlindungan hak pekerja terhadap ketentuan waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di PT Samdotex Kabupaten Bandung Barat.

2. Untuk Mengetahui pelaksanaan perlindungan oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak pekerja dalam memperoleh waktu istirahat di PT Samdotex Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk Mengetahui tinjauan Siyasah Dusturiyah terhadap implementasi perlindungan hak pekerja dalam memenuhi hak pekerja atas waktu istirahat di PT Samdotex Kabupaten Bandung Barat.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan dan hukum tata negara Islam (Siyasah Dusturiyah), dengan menghadirkan analisis komprehensif mengenai penerapan hak waktu istirahat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur akademik dengan memadukan perspektif hukum positif dan nilai-nilai keadilan Islam, sehingga dapat memperluas pemahaman teoretis tentang perlindungan hak pekerja dalam kerangka keadilan distributif dan kemaslahatan sosial. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi akademisi, mahasiswa hukum, dan peneliti selanjutnya dalam mengkaji hubungan antara regulasi ketenagakerjaan nasional dengan konsep pemerintahan Islam modern yang menekankan prinsip keseimbangan dan keadilan.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung Barat dalam meningkatkan efektivitas pengawasan dan pelaksanaan kebijakan perlindungan hak pekerja, khususnya dalam pemenuhan waktu istirahat yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Penelitian ini juga

dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dan pelaku industri agar lebih memahami kewajiban normatif mereka dalam menjamin hak istirahat pekerja sebagai bagian dari perlindungan ketenagakerjaan yang berkeadilan. Di samping itu, bagi pekerja, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum tentang hak-hak normatif yang dimilikinya, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis dan sesuai dengan nilai-nilai kemaslahatan dalam *Siyasah Dusturiyah*.

E. Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertitik tolak dari realitas ketenagakerjaan di Indonesia yang masih menyisakan berbagai persoalan, khususnya dalam hal implementasi aturan mengenai waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Aturan ini menjadi sangat penting karena menyangkut hak dasar pekerja untuk mendapatkan perlindungan atas waktu istirahat yang layak. Namun demikian, praktik di lapangan seringkali menunjukkan adanya pelanggaran, baik yang bersifat eksplisit maupun implisit, yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam menghadapi realitas tersebut, penelitian ini tidak hanya menggunakan pendekatan hukum positif, tetapi juga menggunakan pendekatan *Siyasah Dusturiyah*.

Perlindungan terhadap hak pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tanggung jawab negara dalam mewujudkan keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam sistem hukum nasional. Negara sebagai pemegang otoritas dalam penyelenggaraan pemerintahan memiliki kewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar warga negara, termasuk hak pekerja atas kondisi kerja yang layak dan manusiawi. Salah satu bentuk konkret dari perlindungan tersebut adalah pengaturan mengenai waktu istirahat kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh waktu istirahat yang cukup sebagai bagian dari upaya menjaga kesehatan, keselamatan, dan

kesejahteraan kerja²⁸. Dengan demikian, pengaturan mengenai waktu istirahat bukan sekadar norma administratif, melainkan merupakan instrumen hukum yang berfungsi melindungi martabat dan hak asasi pekerja.

Secara normatif, ketentuan tersebut mencerminkan peran negara sebagai regulator yang tidak hanya menetapkan aturan, tetapi juga bertanggung jawab dalam memastikan implementasi kebijakan tersebut berjalan secara efektif di lapangan. Negara tidak dapat bersikap pasif, melainkan harus aktif dalam melakukan pengawasan serta penegakan hukum terhadap setiap pelanggaran yang terjadi dalam hubungan kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip konstitusional bahwa negara bertanggung jawab atas perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan²⁹. Oleh karena itu, keberadaan regulasi harus diikuti dengan implementasi yang konsisten agar tujuan perlindungan hukum dapat tercapai secara optimal.

Dalam perspektif siyasah dusturiyah, perlindungan terhadap hak pekerja dipandang sebagai bagian dari kewajiban ulil amri dalam menyelenggarakan pemerintahan yang adil dan berorientasi pada kemaslahatan rakyat. Siyasah dusturiyah sebagai bagian dari fiqh siyasah menekankan bahwa setiap kebijakan publik harus dilandasi oleh prinsip keadilan, amanah, dan tanggung jawab sosial³⁰. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa (4): 58 yang menegaskan kewajiban untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak dan menetapkan hukum secara adil. Ayat tersebut menjadi landasan normatif bahwa setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, harus berorientasi pada keadilan dan tidak merugikan pihak tertentu.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

²⁸ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

²⁹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

³⁰ Djazuli, *Fiqh Siyasah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Artinya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.³¹

Selain itu, dalam Q.S. Al-Baqarah (2): 286 ditegaskan bahwa Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya, yang secara implisit mengandung makna bahwa sistem kerja tidak boleh menimbulkan beban berlebihan tanpa memberikan hak istirahat yang layak kepada pekerja.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya:

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”³²

Dalam hadis Rasulullah SAW juga ditegaskan pentingnya perlindungan terhadap pekerja melalui sabdanya:

³¹ Alwasim: Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013)

³² Alwasim: Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013)

إِخْوَانُكُمْ حَوَالَكُمْ ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ ،
وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya:

“Saudara-saudara kalian adalah pelayan kalian. Allah menempatkan mereka di bawah kendali kalian. Maka siapa yang saudaranya di bawah kendalinya, hendaklah ia memberi makan sebagaimana ia makan, memberi pakaian sebagaimana ia berpakaian. Jangan kalian membebani mereka di luar kemampuan, dan bila kalian membebani, maka bantulah mereka.” (HR. Bukhari no. 30 dan Muslim no. 1661.)³³

Hadis ini menunjukkan bahwa Islam memberikan perhatian besar terhadap hak-hak pekerja, tidak hanya dalam aspek upah, tetapi juga dalam aspek kesejahteraan secara keseluruhan, termasuk hak atas waktu istirahat. Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja dalam perspektif Islam memiliki dimensi yang komprehensif, mencakup aspek material dan non-material yang bertujuan menjaga martabat manusia sebagai makhluk yang dimuliakan.

Dalam kerangka analisis normatif Islam, perlindungan terhadap hak pekerja juga didukung oleh kaidah-kaidah ushuliyah dan fiqhiyah yang relevan berikut penjelasannya.

تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة

Artinya: "Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya harus dikaitkan (didasarkan) pada kemaslahatan"³⁴.

Kaidah ini menegaskan bahwa setiap kebijakan pemimpin harus didasarkan pada kemaslahatan rakyat, sehingga negara wajib mengatur sistem kerja yang memberikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

³³ <https://bimbinganislam.com/karyawan-bukan-budak-ketika-loyalitas-dituntut-tapi-hak-diabaikan/> 20:19/ 07-04-2026

³⁴ Difka Hasyiyah, *Implementasi Kaidah Fiqh "Tassaruf Al-Imam 'Ala Al-Ra'iyah Manutun Bi Al-Maslahah"* dalam *Kebijakan KBRI Kuala Lumpur (Studi Kasus Sanggar Bimbingan Anak Pekerja Migran Indonesia di Malaysia)* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2025),

Selain itu, kaidah

لا ضرر ولا ضرار

Artinya: "Tidak boleh membahayakan diri sendiri dan tidak boleh membahayakan orang lain"³⁵.

Kaidah ini menegaskan bahwa tidak boleh ada tindakan yang merugikan diri sendiri maupun orang lain, sehingga praktik kerja yang mengabaikan waktu istirahat dapat dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip ini.

Sementara itu, kaidah

الحكم يدور مع علته وجودا وعدما

Artinya: "Hukum itu beredar bersama 'illat-nya (alasan hukum), baik ada maupun tiada."

Menunjukkan bahwa keberlakuan suatu hukum sangat bergantung pada alasan yang melatarbelakanginya, sehingga perlindungan terhadap pekerja tetap relevan selama terdapat potensi ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Untuk memperkuat analisis dalam penelitian ini, digunakan teori implementasi kebijakan publik dari George C. Edwards III yang menekankan bahwa keberhasilan kebijakan dipengaruhi oleh komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi³⁶. Teori ini relevan dalam mengkaji pelaksanaan Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, karena efektivitas suatu aturan tidak hanya ditentukan oleh keberadaannya secara normatif, tetapi juga oleh implementasinya di lapangan. Dalam konteks ini, kurangnya sosialisasi, keterbatasan pengawas ketenagakerjaan, serta lemahnya pemahaman

³⁵ Mohammad Fahmy Bin Rapae dan Muhamad Zen, "Perbandingan Konsep *La Dharar wa La Dhirar* dalam Fiqh Klasik dengan Regulasi Perlindungan Konsumen Syariah Kontemporer," *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, Vol. 2, No. 6, 2025

³⁶ George C. Edwards III, *Implementing Public Policy*, Washington DC: Congressional Quarterly Press, 1980.

pengusaha dan pekerja terhadap hak dan kewajiban masing-masing dapat menghambat pemenuhan hak istirahat pekerja secara optimal³⁷.

Selain itu, sikap pelaksana kebijakan dan struktur birokrasi juga berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi. Praktik pengabaian hak istirahat demi kepentingan produktivitas menunjukkan rendahnya komitmen terhadap perlindungan pekerja, yang diperparah oleh lemahnya pengawasan dan koordinasi antar lembaga. Oleh karena itu, Pasal 79 tidak hanya perlu dianalisis sebagai norma hukum, tetapi juga sebagai kebijakan publik yang harus diuji efektivitasnya.

Selain itu, teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk melindungi hak-hak individu dari tindakan sewenang-wenang, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun oleh pihak lain. Perlindungan hukum tersebut dapat bersifat preventif melalui pembentukan regulasi yang memberikan batasan dan pedoman bagi para pihak, serta bersifat represif melalui penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi³⁸. Dalam konteks ketenagakerjaan, ketentuan mengenai waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan bentuk perlindungan preventif yang bertujuan memberikan kepastian hukum bagi pekerja atas hak istirahatnya. Namun demikian, keberadaan norma tersebut harus diikuti dengan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang efektif agar tidak hanya bersifat formal, tetapi juga memberikan perlindungan nyata bagi pekerja³⁹.

Lebih lanjut, perlindungan hukum terhadap hak istirahat pekerja juga harus dipahami sebagai bagian dari upaya menciptakan keadilan dalam hubungan industrial yang sering kali tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, pekerja berada pada posisi yang lebih lemah

³⁷ Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, Yogyakarta: CAPS, 2012.

³⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

³⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

sehingga rentan terhadap pelanggaran hak, termasuk dalam hal waktu istirahat. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang bersifat represif melalui pemberian sanksi terhadap pelanggaran menjadi sangat penting untuk menjamin kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Dalam perspektif siyasah dusturiyah sebagaimana dikemukakan oleh Abdul Wahhab Khallaf, negara memiliki peran strategis dalam mengatur kehidupan masyarakat melalui kebijakan yang adil dan berorientasi pada kemaslahatan⁴⁰. Negara sebagai pemegang amanah (ulil amri) tidak hanya bertugas menetapkan regulasi, tetapi juga memastikan bahwa setiap kebijakan, termasuk Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, benar-benar melindungi hak pekerja dari potensi eksploitasi. Dengan demikian, pengaturan waktu istirahat tidak hanya dipahami sebagai norma hukum positif, tetapi juga sebagai wujud implementasi nilai keadilan dan keseimbangan dalam perspektif siyasah dusturiyah⁴¹.

Selain itu, negara juga berperan sebagai pengawas dan penegak hukum yang memastikan kebijakan berjalan efektif di lapangan. Apabila hak istirahat pekerja tidak terpenuhi, hal tersebut menunjukkan belum optimalnya peran negara dalam mewujudkan keadilan sosial dan kemaslahatan umum. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak pekerja harus dipandang sebagai tanggung jawab yuridis sekaligus moral, sehingga implementasi Pasal 79 dapat menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta mendorong terwujudnya kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh⁴².

Dalam penelitian ini, pengaturan mengenai waktu istirahat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 perlu dikaji secara mendalam untuk memastikan bahwa implementasinya telah sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan umum. Oleh karena

⁴⁰ Abdul Wahhab Khallaf, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah*, Kairo: Dar al-Qalam.

⁴¹ Djazuli, *Fiqh Siyasah*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

⁴² Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami wa Adillatuhu*, Damaskus: Dar al-Fikr.

itu, analisis terhadap pelaksanaan ketentuan tersebut menjadi penting guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai kontribusinya terhadap kesejahteraan, kesehatan, dan keadilan kerja bagi pekerja, dengan tetap memperhatikan nilai-nilai maqashid al-syariah yang menekankan aspek keadilan, kemanfaatan, dan perlindungan terhadap hak individu.

Ketiga teori yang digunakan dalam penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling terintegrasi dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, di mana teori implementasi kebijakan publik digunakan untuk menilai efektivitas pelaksanaan aturan di lapangan, teori perlindungan hukum berfungsi untuk mengkaji jaminan hak pekerja dari aspek preventif dan represif, sedangkan perspektif siyasah dusturiyah menjadi dasar dalam menilai peran negara dalam mewujudkan keadilan dan kemaslahatan. Adapun variabel yang dianalisis meliputi keberlakuan norma hukum terkait waktu istirahat, efektivitas implementasi kebijakan di lingkungan kerja, serta peran negara dalam pengawasan dan penegakan hukum, yang selanjutnya dikaji dampaknya terhadap kondisi sosial dan kesejahteraan pekerja berdasarkan prinsip keadilan dan kemaslahatan dalam kerangka siyasah dusturiyah.

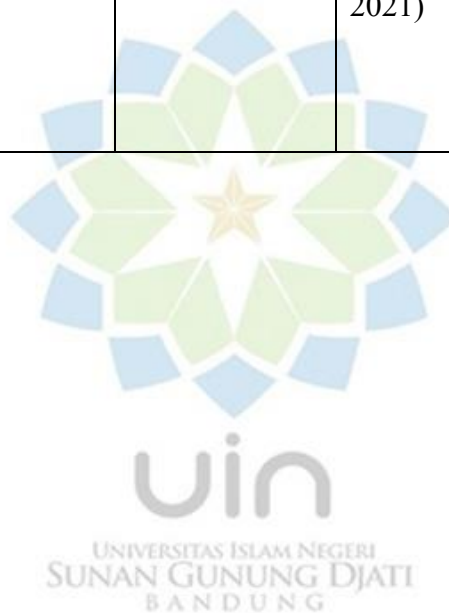
F. Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Endang Sutrisno & Deni Yusup Permana (2022)	Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja di Indonesia dalam Perjanjian Kerja Waktu	Sama-sama meneliti implementasi perlindungan hak pekerja dan mengkaji UU Cipta Kerja. Sama-sama fokus	Penelitian ini tidak membahas aspek waktu istirahat (Pasal 79) dan tidak menggunakan perspektif

		Tertentu dan Waktu Tidak Tertentu Menurut UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	pada aspek perlindungan tenaga kerja dan kepastian hukum.	<i>Siyasah Dusturiyah.</i> Lokasi penelitian bersifat nasional, bukan lokal (Kabupaten Bandung Barat).
2	Maria Isfus Senjawati, Khairun Nadiyah, Diego Arya Permana (2023)	Rest Time Analysis Based on Operator's Workload Using a Physiological Measures at PT. Amanah Insanillahia	Sama-sama membahas waktu istirahat dan hubungannya dengan kesejahteraan pekerja. Sama-sama berfokus pada pemenuhan hak istirahat tenaga kerja.	Penelitian ini bersifat teknis dan ilmiah (rekayasa industri), bukan penelitian hukum. Tidak membahas norma hukum maupun perspektif <i>Siyasah Dusturiyah.</i>
3	Angelita Regina Gioh, Djefry Welly Lumintang & Anastasia E.	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian	Sama-sama menggunakan dasar hukum UU No.6 Tahun 2023	Penelitian ini berfokus pada tenaga kerja kontrak dan

	Gerungan (2025)	Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja	tentang Cipta Kerja dan menyoroti hak pekerja, termasuk hak atas waktu istirahat dan cuti (Pasal 79).	penyelesaian sengketa (PHI), tanpa pendekatan empiris dan tanpa analisis <i>Siyasah Dusturiyah</i> . Tidak mengambil studi kasus pada lembaga pemerintah daerah.
4	Triska Jeclin Beatrix Maramis	Perlindungan Hak Pekerja terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021	Sama-sama menyoroti hubungan antara norma hukum dan penerapan di lapangan, khususnya terhadap pemenuhan hak pekerja.	Fokusnya lebih pada perlindungan hak dan kepastian hukum pekerja, bukan pada aspek keadilan dan tanggung jawab ulil amri
5	tim akademisi hukum	Analisis Dampak Undang-	Sama-sama mengulas pengaturan	Penelitian ini lebih fokus pada analisis

	ketenagakerjaan, 2023	Undang Cipta Kerja terhadap Ketentuan Waktu Istirahat Mingguan	waktu istirahat pekerja dalam UU Cipta Kerja dan turunannya (termasuk PP No. 35 Tahun 2021)	perubahan regulatif dan kebijakan nasional, tidak secara spesifik mengulas perlindungan hukum atau penerapan di daerah tertentu.
--	-----------------------	--	---	--



Berikut merupakan skema dari kerangka pemikiran pada penelitian ini, yaitu :

