



Diterbitkan oleh:
Pusat Pengembangan
Kebijakan Ketenagakerjaan

KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

Tim Penyusun:

Ghazmahadi, Maryani, Hadi
Raharja, Aditya Hanif Syah
Putra, Nafila, Henriko Tobing,
Nur Siti Annazah, Sita Agung
Trisnantari, Andika Saputra, Izza
Safira Rachmadyasti, Rizqi Anis
Sholehah, Siwi Karniati

Pembaca diperkenankan
membagikan atau mengadaptasi
Policy Brief Kementerian
Ketenagakerjaan selama tetap
mencantumkan sumber aslinya.

2025

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengaturan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (WKWI) dipandang bukan hanya sekedar aspek administratif, melainkan pemenuhan hak asasi manusia yang fundamental sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, Deklarasi Universal HAM, dan Konvensi ILO No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sejalan dengan hal tersebut, ada pula Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang hadir dalam mengakomodasi tuntutan pekerja/buruh guna memulihkan kepastian hukum dan perlindungan hak normatif yang sempat terdegradasi. Hal ini guna mencegah praktik kerja eksploitatif dan menjamin keseimbangan kehidupan pekerja/buruh. Meskipun terdapat landasan konstitusional yang kuat, implementasi regulasi pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja justru memicu ketidakpastian hukum. Masalah utama terletak pada penghapusan norma pengaturan waktu istirahat mingguan, pergeseran norma mengenai istirahat panjang dari "wajib" menjadi "dapat", serta ketiadaan definisi operasional yang jelas mengenai "perusahaan tertentu" dalam konteks istirahat panjang menciptakan kekosongan hukum yang berisiko mempersempit cakupan perlindungan pekerja.

Telaah ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan undang-undang (statute approach), pendekatan perbandingan (comparative approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Data yang digunakan bersumber dari tiga bahan hukum, yakni bahan hukum primer (bahan hukum yang memiliki relevansi secara langsung maupun tidak dengan telaah yang berbasis pada peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku maupun jurnal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, HAM, serta hal relevan lainnya), dan bahan hukum tersier (bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan dari Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder seperti kamus dan ensiklopedia).

Rekomendasi yang diberikan dalam mengentaskan permasalahan yang terjadi yaitu diperlukan langkah segera dalam menindaklanjuti putusan MK dengan merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk mengembalikan sifat imperatif frasa "dapat" menjadi "wajib" pada ketentuan istirahat panjang, serta pengembalian frasa istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selain itu diperlukan pula redefinisi perusahaan tertentu, baik dalam Undang-Undang maupun peraturan turunannya. Oleh karena itu, revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait WKWI perlu dilakukan guna memberikan kejelasan bagi pengusaha dan pekerja/buruh serta kewajiban negara dalam pemenuhan hak pekerja/buruh sebagaimana target RPJMN 2025 – 2029 serta asta cita Presiden Prabowo Subianto.

Kata Kunci: Waktu Kerja; Waktu Istirahat; Hak Asasi Manusia.

PENDAHULUAN

Regulasi di Indonesia terkait ketenagakerjaan khususnya Waktu Kerja Waktu Istirahat atau selanjutnya disebut WKWI telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun dinilai masih belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum¹. Adanya kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan seperti penerapan waktu kerja yang berlebihan (*overtime*)² dan pemberian upah yang tidak sebanding (*underpaid*)³ saat ini masih menjadi tantangan di Indonesia. Negara harus bisa memberikan perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja⁴ guna mencegah potensi lahirnya relasi kerja eksploitatif. Pemenuhan hak normatif pekerja melalui pengaturan WKWI adalah aspek fundamental dalam sistem ketenagakerjaan karena berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan kesehatan pekerja. Pengaturan ini juga bentuk perlindungan tenaga kerja dalam menyongsong penguatan pembangunan sumber daya manusia dan sejalan dengan prioritas nasional⁵. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara waktu kerja dan pekerjaan yang melebihi jam kerja normatif berpengaruh terhadap menurunnya efektivitas organisasi serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja⁶.

Secara normatif, hak atas waktu istirahat juga dijamin sebagai hak asasi manusia sebagai pengaturan yang adil dan manusiawi. Berdasarkan pada Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM)⁷ dan Konvensi ILO Nomor 155 Tahun 1981⁸, pemberian kejelasan terkait pengaturan WKWI merupakan suatu keharusan. Di Indonesia pengaturan WKWI dalam regulasi juga sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Bab X tentang Warga Negara dan Penduduk Pasal 27 ayat (2) dan Bab XA tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28D ayat (2), 28I ayat (1) dan (4) yang bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak setiap warga negara tanpa terkecuali, termasuk hak normatif pekerja sebagai warga negara dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal⁹, dan juga bentuk pengakuan negara terhadap pengaturan yang adil dan manusiawi¹⁰.

Regulasi WKWI di Indonesia semula diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam regulasi tersebut diketahui bahwa pekerja/buruh mendapatkan kesempatan untuk beribadah, istirahat karena alasan haid, istirahat pra dan pasca melahirkan, kesempatan pemenuhan laktasi, dan hak hari libur resmi. Pemberian hak istirahat bagi pekerja/buruh didasarkan pada pemenuhan hak normatif pekerja/buruh sebagai manusia. Contohnya, pemberian istirahat pra dan pasca melahirkan diberikan kepada ibu hamil didasarkan oleh alasan kesehatan¹¹. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat dalam regulasi ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk hadirnya negara dalam menjamin pemenuhan hak pekerja/buruh.

- Waktu kerja yang melebihi jam kerja normatif berpengaruh pada kesehatan, keselamatan dan produktivitas pekerja.
- Hak atas waktu istirahat merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh Deklarasi HAM dan Konvensi ILO No. 155, serta konstitusi Indonesia. Sehingga menjadi kewajiban negara untuk melindungi hak normatif pekerja.
- Regulasi mengenai waktu kerja waktu istirahat diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara komprehensif sebagai bentuk kehadiran negara dalam menjamin pemenuhan hak pekerja
- Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU 6/2023) mengubah ketentuan WKWI dan memicu polemik karena dinilai berpotensi merugikan pekerja yang berujung pada pengujian konstitusional melalui Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023

¹ Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan pentingnya kejelasan dan kepastian hukum terkait pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat pekerja.

² Kompas.com, "Pegawai Mitra PT Pos Indonesia Bekerja Hingga 200 Jam," 10 Februari 2025, diakses pada 11 Desember 2025

³ Antena.id, "Carefastindo Diduga Langgar UU Ketenagakerjaan," 24 September 2025, diakses pada 11 Desember 2025

⁴ Hak-hak normatif pekerja baik pekerja tetap dan *outsourcing* yang dilindungi hukum, di antaranya adalah upah layak, jaminan sosial, waktu kerja yang manusiawi, hak cuti, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sepihak. (Putra, T. H., et al. 2025)

⁵ Prioritas Nasional 4 yaitu memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender. (RPJMN 2025 – 2029)

⁶ Rosta, J., & Aasland, O. G., "Working Hours and Job Stress", BMC Health Services Research, 2011.

⁷ Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 melalui resolusi 217 A(III). Pasal 24 berbunyi "Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah". (Universal Declaration of Human Rights)

⁸ Konvensi ILO Nomor 155 Tahun 1981 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja

⁹ Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Ikhtisar Putusan Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023*, hlm. 5-7

¹⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 38 menjelaskan setiap orang berhak atas syarat ketenagakerjaan yang adil, mencakup jam kerja, lembur, dan waktu istirahat.

¹¹ Kehamilan mengakibatkan perubahan-perubahan sehingga wanita mengalami dampak kelelahan, baik ringan hingga parah. Kelelahan akan memberikan dampak bagi ibu hamil yang bekerja, baik itu dampak jangka pendek dan juga jangka panjang (Haris Muzakir, dkk. "Analisis Faktor Risiko Kelelahan Pekerjaan dan Non-Pekerjaan pada Ibu Hamil," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. Volume 02 No.1 2021, Hlm. 46-54

Dalam perkembangannya, terdapat beberapa ubahan dalam regulasi ketenagakerjaan, khususnya WKWI. Revisi dilakukan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang antara lain mengubah ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) huruf b¹² dengan menetapkan hak istirahat mingguan paling sedikit 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan mengubah kata “**wajib**” menjadi “**dapat**” dalam ketentuan pemberian istirahat panjang oleh perusahaan tertentu. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang semula menjadi dasar regulasi mengatur WKWI dicabut dan digantikan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, namun sejumlah ketentuan masih menimbulkan polemik karena dinilai berpotensi merugikan pekerja. Kondisi ini mendorong serikat pekerja dan serikat buruh untuk mengajukan pengujian konstitusional¹³, yang ditegaskan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI memiliki target terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Jumlah pekerja pada perusahaan yang menerapkan perlindungan hak-hak pekerja dan dialog sosial pada tahun 2024 berjumlah 11.797.247 orang¹⁴, ditargetkan pada tahun 2029 dapat terealisasi menjadi 22.289.510¹⁵ orang. Target ini menjadi penting dan diperlukan upaya secara menyeluruh guna menyukkseskan rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan RI¹⁶, termasuk adanya kepastian hukum terkait WKWI. Oleh karena itu, perbaikan regulasi WKWI menjadi perwujudan kehadiran negara dalam melindungi warga negara dan langkah penting yang bersifat urgensi karena beberapa faktor yang telah dituliskan di atas, serta dapat dipahami sebagai salah satu langkah dalam menyukkseskan asta cita Presiden Prabowo¹⁷.



¹² Pasal 79 ayat (2) berbunyi “1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”

¹³ Detik.com. “MK Kabulkan Sebagian Gugatan Partai Buruh dkk, Ubah 21 Pasal di UU Ciptaker,” 31 Okt 2024, diakses pada 9 Desember 2025

¹⁴ Laporan kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2024, Halaman 141

¹⁵ Terdapat dalam kegiatan prioritas: penguatan produktivitas berbasis iklim ketenagakerjaan yang kondusif dengan sasaran terciptanya iklim ketenagakerjaan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (RPJMN 2025 – 2029)

¹⁶ Sasaran strategis Kementerian Ketenagakerjaan huruf a angka (4), tertuang melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025

¹⁷ Delapan misi Presiden Prabowo Subianto, poin nomor empat “Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas” (Kementerian Sekretariat Negara, 2025)

DESKRIPSI MASALAH

Terdapat beberapa perubahan dalam UU Ketenagakerjaan sebagai upaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang semakin dinamis dan kompleks, termasuk perubahan mengenai waktu istirahat dan cuti. Dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja ditetapkan bahwa istirahat mingguan paling sedikit 1 hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu, berbeda dengan regulasi sebelumnya yang memberikan pilihan kepada perusahaan untuk dapat menetapkan istirahat mingguan 2 hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu atau istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam seminggu.¹⁸ Perubahan tersebut menimbulkan multitafsir karena tidak secara eksplisit mengakomodasi hak pekerja 5 (lima) hari kerja. Selain itu dalam ayat (5) terdapat perubahan dari “wajib” menjadi “dapat” dalam memberikan istirahat panjang kepada pekerja.¹⁹ Pada saat yang sama, dalam regulasi belum terdapat definisi operasional dan batasan mengenai perusahaan tertentu dalam menerapkan istirahat panjang. Perubahan ini dinilai kontroversial karena memberi ruang lebih bagi perusahaan untuk mengatur hak cuti akibat dihapuskannya beberapa ketentuan dan melemahkan peran undang-undang dalam memberikan kepastian hukum. Padahal, waktu istirahat dan cuti merupakan kewajiban pengusaha sekaligus hak pekerja/buruh, sehingga dinamika pengaturan cuti ini berimplikasi langsung pada perubahan hukum ketenagakerjaan. Oleh karena itu, terbentuklah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

- Ketentuan istirahat mingguan dalam UU Cipta Kerja menimbulkan multitafsir karena tidak memberikan kejelasan atas hak pekerja dengan pola 5 hari kerja.
- Perubahan pemberian istirahat panjang dari “wajib” menjadi “dapat” serta ketiadaan definisi “perusahaan tertentu” melemahkan kepastian hukum pemenuhan hak cuti pekerja.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penerapan waktu kerja dan waktu istirahat di negara lain menunjukkan kecenderungan yang sama, yaitu terdapat pembatasan jam kerja, istirahat harian dan mingguan, serta pemberian cuti tahunan meskipun dengan standar dan mekanisme yang berbeda-beda sesuai konteks nasional. Singapura menekankan kepastian hukum melalui ketentuan yang rinci mengenai jam kerja, istirahat, dan cuti.²⁰ Di Korea Selatan salah satu prinsip utama dalam pengaturan waktu kerja adalah pembatasan jam kerja untuk mencegah praktik kerja berlebihan (*overwork*).²¹ Jika dikaitkan dengan kondisi di Indonesia, pengaturan waktu kerja dan istirahat pada dasarnya telah sejalan dengan praktik internasional, namun permasalahan utama di Indonesia terletak pada dinamika perubahan regulasi dan inkonsistensi implementasi, sebagaimana tercermin dalam perubahan UU Cipta Kerja dan koreksi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menunjukkan bahwa tantangan Indonesia pada kepastian hukum dan efektivitas perlindungan hak istirahat pekerja di lapangan.

- Secara normatif, regulasi WKWI di Indonesia telah sejalan dengan praktik internasional, seperti yang terjadi di Singapura maupun Korea Selatan. Namun, masih menghadapi persoalan serius berupa perubahan regulasi yang dinamis dan inkonsistensi implementasi, sebagaimana tercermin dalam UU Cipta Kerja dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- Penghapusan ketentuan alternatif 5 hari kerja dan 2 hari istirahat mingguan menyebabkan praktik istirahat yang telah berjalan di perusahaan kehilangan dasar hukum yang jelas, sehingga berpotensi mengurangi pemenuhan hak pekerja.
- Perubahan frasa “wajib” menjadi “dapat” dalam pengaturan istirahat panjang bagi perusahaan tertentu menjadikan hak tersebut bersifat opsional dan membuka peluang terjadinya kesewenangan pengusaha.
- Praktik internasional, seperti di Australia, menunjukkan bahwa istirahat panjang (*long service leave*) diberikan setelah masa kerja tertentu sebagai bagian dari upaya menjaga kesejahteraan dan keberlanjutan produktivitas pekerja.
- Ketidakjelasan definisi “perusahaan tertentu” dalam pemberian istirahat panjang menimbulkan multitafsir, sehingga diperlukan dasar yang objektif.
- Tingkat risiko usaha berdasarkan Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) dapat dijadikan dasar untuk menentukan “perusahaan tertentu” melalui pendekatan klasifikasi risiko usaha. Semakin tinggi risiko sektor usaha, semakin besar pula kebutuhan akan perlindungan pekerja melalui pengaturan istirahat yang memadai, termasuk istirahat panjang.

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

²⁰ Inge Nur Az'zahra M D Wiratanaya, “Perbandingan Hukum Perburuahan Negara Indonesia Dengan Hukum Perburuahan Negara Singapura, Negara Malaysia, Dan Negara Thailand,” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024).

²¹ Inah Kim dan Jeehee Min, “Working hours and the regulations in Korea,” *Annals of occupational and environmental medicine* 35 (2023).

Bila melihat pada aspek sosiologis dan filosofis, pemberian istirahat mingguan merupakan bentuk pengakuan terhadap kebutuhan pekerja yang berguna dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal pekerja/buruh.²² Pemberian waktu istirahat oleh perusahaan dengan memilih antara waktu istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dapat dipilih berdasarkan dengan kondisi masing-masing perusahaan.²³ Adanya penghapusan ketentuan alternatif 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari waktu istirahat mingguan dalam 1 (satu) minggu, menjadikan ketentuan istirahat mingguan yang selama ini sudah dijalankan oleh perusahaan tidak memiliki kekuatan hukum yang juga dapat berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan pekerja dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pekerja/buruh.

Selanjutnya, dalam Putusan MK juga menyoroti pengaturan istirahat panjang terkait dengan perubahan frasa “wajib” menjadi “dapat”. Penggunaan kata “dapat” membuat regulasi terkait istirahat panjang bersifat opsional yang dapat menimbulkan kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan hak atas istirahat panjang kepada pekerja. Padahal, istirahat panjang merupakan bagian dari perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karena berfungsi mencegah kelelahan kerja kronis serta meminimalkan dampak negatif jangka panjang terhadap kondisi fisik dan mental pekerja. ILO Convention No. 155 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menegaskan kewajiban negara untuk melindungi kesehatan pekerja dari berbagai risiko pekerjaan, termasuk kelelahan kerja yang berkepanjangan, sehingga negara berkewajiban menetapkan standar kerja yang memungkinkan pemulihan tenaga pekerja sebagai bagian dari hak atas lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam praktik internasional, prinsip perlindungan tersebut juga tercermin di Australia, yang memberikan istirahat panjang (*long service leave*) kepada pekerja setelah mencapai masa kerja tertentu, umumnya setelah sepuluh tahun di suatu pemberi kerja.²⁴ Oleh karena itu, pemberian istirahat panjang dapat dipandang sebagai langkah strategis untuk menjaga kesejahteraan dan keberlanjutan produktivitas pekerja setelah menjalani periode kerja yang panjang.



Selain itu, pengaturan istirahat panjang masih menghadapi tantangan akibat belum adanya definisi operasional dan batasan mengenai “perusahaan tertentu” yang dapat memberikan istirahat panjang, sehingga menimbulkan multitafsir dalam implementasi. Penentuan “perusahaan tertentu” yang dapat menerapkan istirahat panjang dapat dilakukan dengan melakukan klasifikasi risiko sektor usaha. Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI)²⁵ merupakan instrumen dalam klasifikasi sektor usaha dan pekerjaan di Indonesia, sekaligus menjadi dasar dalam penyelenggaraan perizinan berusaha berbasis risiko. Klasifikasi tingkat risiko usaha berdasarkan KBLI memetakan kategori usaha risiko rendah, menengah, atau tinggi berdasarkan penilaian bahaya terhadap Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3), lingkungan, serta pemanfaatan sumber daya. Klasifikasi tingkat risiko ini berimplikasi pada tingkat perizinan usaha, misalnya perizinan berisiko rendah cukup memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB), sedangkan usaha berisiko tinggi memerlukan NIB dan izin khusus serta sertifikasi standar usaha dan produk. Selain itu, KBLI juga berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja. Semakin tinggi tingkat risiko suatu KBLI, maka semakin besar pula kewajiban perusahaan untuk menerapkan standar K3 dan standar ketenagakerjaan lainnya, seperti waktu kerja dan istirahat.

²² Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, *Ikhtisar Putusan Perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023*, hlm. 5-7

²³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 22

²⁴ Long Service Leave Act 1955 (NSW)

²⁵ Peraturan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia

Tabel 1. Pertimbangan Definisi Perusahaan tertentu
Merujuk Pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia

Kategori Risiko	Sektor Usaha (KBLI 2020)
Rendah-Menengah-Tinggi (Tergantung Skala)	Pertanian, Perhutanan, Perikanan
Rendah	Jasa Lainnya
Rendah - Menengah	Perdagangan Besar & Eceran; Reparasi Kendaraan; Akomodasi & Makan Minum; Informasi & Komunikasi; Real Estate; Profesional, Ilmiah, & Teknis; Penyewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan; Pendidikan; Kesenian, Hiburan, & Rekreasi
Menengah Rendah - Tinggi	Industri Pengolahan
Menengah Tinggi - Tinggi	Pengelolaan Air, Limbah, Sampah, Remediasi; Konstruksi; Transportasi & Pergudangan
Tinggi	Pertambangan & Penggalian; Pengadaan Listrik, Gas, Uap, Air Panas & Udara Dingin; Kesehatan Manusia & Sosial

(Sumber: Kajian Pusbangjak, 2025)

Istirahat panjang semestinya dipandang sebagai mekanisme pemulihan bagi pekerja, seperti bagi mereka yang menghadapi risiko kesehatan akibat masa kerja yang panjang dan intensitas pekerjaan yang tinggi, sejalan dengan pemahaman bahwa kelelahan kerja merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut dan memungkinkan pemulihan setelah istirahat.²⁶ Oleh karena itu, berdasarkan pandangan tersebut maka pemberian istirahat panjang menjadi suatu kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja/buruh. Ke depannya diharapkan terdapat kejelasan pemaknaan “perusahaan tertentu” melalui redefinisi “perusahaan tertentu” dan perubahan kata “dapat” menjadi “wajib” yang perlu dilakukan untuk memberikan kejelasan sekaligus memperluas cakupan perlindungan pekerja yang didasarkan pada ketentuan yang jelas dan tidak menimbulkan ambiguitas.

REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas, maka rekomendasi yang ditawarkan adalah:

1. Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan

Memberikan penegasan ketentuan waktu istirahat pada Pasal 79, yaitu istirahat mingguan bagi pekerja dengan sistem 5 (lima) hari kerja 2 (dua) hari istirahat dan 6 (enam) hari kerja 1 (satu) hari istirahat dan mengembalikan kata “wajib” untuk pemberian istirahat panjang, untuk menghilangkan multitafsir dan memastikan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Revisi tersebut sebagai tindak lanjut atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan memasukkan prinsip-prinsip HAM guna memastikan perlindungan hak pekerja tanpa mengganggu iklim investasi.

2. Redefinisi perusahaan tertentu

Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan mencakup penegasan definisi perusahaan tertentu sebagai syarat pemberian istirahat panjang yang hingga kini belum didefinisikan secara jelas, baik dalam Undang-Undang maupun peraturan pelaksanaannya. Sebagai

²⁶ Wahyuni, D., & Indriyani, I. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi di PT ANTAM Tbk. UBPP Logam Mulia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 11(1), 73–79. <https://doi.org/10.37012/jik.v11i1.70>

pertimbangan, berdasarkan Laporan Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait Waktu Kerja Waktu Istirahat (Pusbangjak, 2025), perusahaan tertentu adalah jenis perusahaan dengan kategori risiko tinggi yang meliputi waktu kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, perizinan berisiko atau ketentuan lain yang diatur dalam perundangan-undangan.

SIMPULAN

Regulasi Waktu Kerja Waktu Istirahat di Indonesia memerlukan pembaruan yang lebih komprehensif guna menjamin kepastian hukum sekaligus pemenuhan hak dasar pekerja. Penghapusan ketentuan istirahat 2 (dua) hari dalam sistem 5 (lima) hari kerja dan perubahan kata “wajib” menjadi “dapat” pada pemberian istirahat panjang pada Pasal 79 dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, berimplikasi langsung pada melemahnya kepastian dan perlindungan hak pekerja. Selain itu, belum adanya pendefinisian yang tegas dan operasional mengenai makna perusahaan tertentu, khususnya dalam konteks pemberian istirahat panjang, berpotensi menimbulkan multi interpretasi dalam penerapan kebijakan. Dengan demikian, diperlukan revisi regulasi WKWI dalam bentuk undang-undang yang lebih tegas, sistematis, dan berorientasi pada perlindungan hak pekerja secara komprehensif, guna menghindari ketidakpastian hukum dan memastikan implementasi kebijakan yang adil serta konsisten, sebagai salah satu langkah nyata dalam mewujudkan asta cita Presiden Prabowo Subianto.

REFERENSI

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Tentang Pengujian Materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Peraturan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 tentang Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2025–2029

Kompas.com. “Jam Kerja Tak Manusiawi dan Upah Kecil, Serikat Pekerja Mitra Pos Indonesia Laporkan ke DPR.” *Kompas.com*. 10 Februari 2025. <https://money.kompas.com/read/2025/02/10/114253326/jam-kerja-tak-manusiawi-dan-upah-kecil-serikat-pekerja-mitra-pos-indonesia?page=all>

Antena.id, “Upah di Bawah UMK hingga THR Setengah, Carefastindo Diduga Langgar UU Ketenagakerjaan.” 24 September 2025, <https://www.antena.id/2025/09/upah-di-bawah-umk-hingga-thr-setengah.html>

Detik.com. “MK Kabulkan Sebagian Gugatan Partai Buruh dkk, Ubah 21 Pasal di UU Ciptaker.” 31 Okt 2024. <https://news.detik.com/berita/d-7616131/mk-kabulkan-sebagian-gugatan-partai-buruh-dkk-ubah-21-pasal-di-uu-ciptaker>

Kim, Inah dan Jeehee Min. “Working Hours and The Regulations in Korea.” *Ann Occup Environ Med* 35, no.18 (2023). [10.35371/aoem.2023.35.e18](https://doi.org/10.35371/aoem.2023.35.e18)

Muzakir, H., Prihayati, P., & Novianus, C. “Analisis Faktor Risiko Kelelahan Pekerjaan dan Non-Pekerjaan pada Ibu Hamil.” *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan* 2, No. 1 (2021), 46–54. <https://doi.org/10.25077/jk3l.2.1.46-54.2021>

Tim Tenaga Ahli Untirta. Laporan Kajian Penelitian Cuti. 2025

Wahyuni, D., & Indriyani, I. “Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi di PT ANTAM Tbk. UBPP Logam Mulia.” *Jurnal Ilmiah Kesehatan* 11, No. 1 (2019). <https://doi.org/10.37012/jik.v11i1.70>

Wiritanaya, Inge Nur Az'zahra Maheswari Dharmalinga. “Perbandingan Hukum Perburuahan Negara Indonesia Dengan Hukum Perburuahan Negara Singapura, Negara Malaysia, Dan Negara Thailand.” *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12291513>