



PELAKSANAAN KETENTUAN ISTIRAHAT MINGGUAN BAGI TENAGA KERJA PADA USAHA RESTORAN CEPAT SAJI

Evi Safitri

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jl. Putroe Phang No. 1, Darussalam, Banda Aceh - 23111

Mustakim

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala
Jl. Putroe Phang No. 1, Darussalam, Banda Aceh - 23111

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji, faktor yang menyebabkan pengusaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan tentang istirahat mingguan dan upaya yang dilakukan oleh instansi terkait untuk melindungi tenaga kerja berkaitan dengan pelaksanaan istirahat mingguan. Untuk memperoleh data dalam penulisan artikel ini dilakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan mempelajari serta menganalisa ketentuan-ketentuan perundang-undangan, buku-buku teks, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan ini dan penelitian lapangan dilakukan dengan mewawancarai responden dan informan yang telah ditentukan. Keseluruhan data tersebut kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh belum maksimal karena kepada tenaga kerja usaha restoran cepat saji tidak diberikan istirahat mingguan setelah melaksanakan kerja selama enam hari tetapi hanya sistem kerja dengan jadwal bergilir dan kepada tenaga kerja tetap sistem kerjanya tidak mendapat pertukaran dengan pekerja lainnya sehingga pekerja melaksanakan pekerjaannya selama tujuh hari secara terus menerus. Faktor penyebab pengusaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan tentang pelaksanaan istirahat mingguan disebabkan karena faktor kealpaan/kelalaian pengusaha, kurangnya kesadaran hukum, kurangnya pengawasan dari instansi terkait, faktor ekonomi dan faktor kurangnya pengetahuan pekerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi untuk melindungi tenaga kerja berkaitan dengan istirahat mingguan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dengan melakukan pembinaan dan pengarahan, sosialisasi, dan pengawasan. Disarankan kepada pengusaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh agar memberikan kepastian hukum terkait dengan ketentuan istirahat mingguan untuk melindungi hak-hak pekerjaannya. Disarankan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja agar lebih proaktif dalam melakukan pengawasan dan disarankan untuk memberikan sanksi yang tegas kepada pemilik usaha restoran cepat saji yang melanggar ketentuan.

Kata kunci : tenaga kerja, istirahat mingguan, restoran cepat saji.

Abstract - *The purpose of this research is to describe about the implementation of weekly rest provision for the workers at fast food restaurant business, the factors which cause the fast food restaurant entrepreneur do not apply the provisions about weekly rest, and the efforts which is done by the relevant agencies to protect the workers related to the implementation of weekly rest. The data of this article is gained by doing two kinds of research that are library research and field research. The library research is done by studying and analyzing the rules of law, textbooks, journals, articles, and the other documents relate to this research topic. Then, field research was executed by interviewing the certain respondents and informants. The whole data will be analyzed and accomplished descriptively. The result of this research shows that the implementation of weekly rest provision for the workers at the fast food restaurant in Banda Aceh is not optimal, because the workers were not given weekly rest after they had been working for six days. Instead, the restaurants applied the rotating schedule system for the workers. However, the rotating system did not apply on the jobholders so that they had to work for the whole week continuously. The factors which cause the entrepreneur of fast food restaurant does not apply the weekly rest provisions are because of the negligence of the owner, factor is the lack of legal awareness, factor lack of supervision of the relevant agencies, economic factors, and the factors of lack of knowledge workers. The efforts which are done by the Social and Worker Agency of Banda Aceh city are by doing coaching and briefing, socialization, and supervision. The entrepreneurs of fast food restaurant are suggested to provide legal certainty about the weekly rest provision to protect the workers right. Additionally, the Social and Worker Agency of Banda Aceh city is expected to be more proactive in doing supervision and is suggested to impose sanctions firmly to the owners of the fast food restaurant who violate the law.*

Keyword : labor, weekly rest, fast food restaurant.

PENDAHULUAN

Pekerja adalah orang yang melakukan kegiatan dengan bekerja sebagai bawahan orang lain dengan tujuan menerima imbalan upah dari orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pekerja sebagai masyarakat kalangan menengah juga perlu diperhatikan haknya dalam melakukan pekerjaan oleh pemerintah guna menjamin kehidupan pekerja agar sesuai dengan taraf kehidupan saat ini.

Semakin kondusifnya kondisi keamanan di Aceh saat ini, perkembangan dunia usaha juga menjadi lebih baik dan dapat menampung tenaga kerja serta membuka lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja. Demikian pula halnya di Kota Banda Aceh yang semakin berkembang dengan lahirnya pembangunan di segala bidang, ini terlihat dari tumbuhnya berbagai jenis usaha termasuk usaha restoran cepat saji yang dalam menjalankan usahanya memperkerjakan tenaga kerja/buruh.

Adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha restoran cepat saji juga tunduk pada ketentuan hubungan kerja buruh dan majikan. Buruh dan majikan baru tunduk dibawah aturan ketenagakerjaan apabila di antara mereka telah ada hubungan kerja. Hubungan kerja antara buruh dan majikan baru ada apabila di antara mereka telah ada perjanjian kerja.

Dalam Pasal 1601 a KUHPerdara yang di maksud dengan Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja merupakan titik tolak lahirnya hubungan kerja antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha/majikan.

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Wiwoho Soedjono mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.¹

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau pekerjaan kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak

¹Wiwoho, Soedjono, *Perjanjian Kerja dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Melpo Putra, Hal. 19

tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.²

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Jadi di sini jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan demikian hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian kerja yaitu :

a. Perjanjian Kerja secara lisan.

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang berisi, nama, alamat jelas, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, besarnya upah (Pasal 63, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.

b. Perjanjian kerja tertulis

Pekerjaan kerja tertulis harus membuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau disebutkan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sistem permanen/terap.³

Kewajiban para pihak dalam perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi, Subekti menyatakan bahwa Suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak-hak yang diperolehnya dan sebaliknya suatu pihak yang memiliki kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikan dari kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya.⁴

²Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Hal. 113

³Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Hal. 3

⁴R, Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, Hal. 18

Suatu perjanjian kerja mengakibatkan lahirnya hak dan kewajiban bagi buruh/pekerja dan pengusaha/majikan. Oleh karena itu, perjanjian kerja merupakan perjanjian timbal balik, dimana hak dari salah satu pihak merupakan kewajiban dari pihak lainnya. Dalam hal ini hak buruh merupakan kewajiban dari pengusaha/majikan adalah kewajiban bagi buruh.

Salah satu hak buruh yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengenai waktu istirahat dan cuti. Ketentuan istirahat dan cuti ini diatur dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa :

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1(satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Berdasarkan ketentuan Pasal 79 Ayat (2) huruf b tersebut jelas bahwa setiap pengusaha atau majikan berhak terhadap jadwal istirahat mingguan kepada tenaga kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan di 5 (lima) bidang usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh, seperti Ayam Presto Cabe Hijo, Bakso 57, Mie Kocok 88, Mie Lala, Mie Pangsit Tunggal Rasa Blower diketahui bahwa terhadap tenaga kerja tidak diterapkan jadwal

istirahat mingguan sehingga harus bekerja setiap harinya. Kondisi ini tentunya membawa akibat negatif bagi tenaga kerja yang bersangkutan mengingat jadwal kerja yang relatif memerlukan energi yang besar sedangkan tenaga kerja tidak sepenuhnya memperoleh hak sebagaimana ketentuan yang berlaku, maka permasalahan yang menjadi sasaran utama dalam penulisan artikel ini adalah: 1) Bagaimanakah pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji, 2) Apakah faktor yang menyebabkan pengusaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan istirahat mingguan dan 3) Apakah upaya yang dilakukan oleh instansi terkait untuk melindungi tenaga kerja berkaitan dengan pelaksanaan istirahat mingguan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analisis deskriptif. Apabila dilihat dari tujuannya termasuk ke dalam jenis penelitian yuridis empiris yaitu melakukan peninjauan ke lapangan (*field research*). Hal ini dilakukan agar mendapatkan data dan kebenaran mengenai permasalahan yang akan diteliti, yakni dengan cara menyiapkan pertanyaan dan melakukan wawancara terlebih dahulu.

2. Sumber dan cara pengumpulan data

Penelitian yuridis empiris dilakukan melalui penelitian lapangan dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data skunder, dimana untuk data skunder dengan mencakup studi kepustakaan (*library research*), dan data primer mencakup hasil wawancara yang dilakukan dengan cara mewawancarai pemilik usaha restoran cepat saji, pekerja yang bekerja pada usaha restoran cepat saji dan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kota Banda Aceh.

4. Populasi Penelitian

Populasi penulisan artikel ini meliputi pemilik usaha restoran cepat saji, pekerja yang bekerja pada usaha restoran cepat saji dan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

5. Cara Menganalisis Data

Data yang diperoleh berupa data deskriptif analisis, yaitu data yang disampaikan oleh responden baik secara lisan maupun tulisan, akan dipelajari dan diteliti sebagai satu kesatuan

yang utuh agar menemukan penyelesaian dari permasalahan secara tepat.

Kemudian penyusunan hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan memberikan gambaran secara nyata tentang kenyataan-kenyataan yang ditemukan dalam praktek dengan memaparkan hasil penelitian lapangan yang ditemukan disertai dengan uraian dasar hukum yang berlaku serta dengan menghubungkan dengan data kepustakaan, kemudian pengambilan kesimpulan dan saran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Ketentuan Istirahat Mingguan Bagi Tenaga Kerja Pada Usaha Restoran Cepat Saji

Bagi tenaga kerja salah satu hak yang dilindungi oleh undang-undang adalah ketentuan waktu istirahat dan cuti. Hal ini secara tegas di tentukan dalam Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya menentukan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh, diantaranya istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan dan istirahat panjang. Ketentuan tersebut diketahui bahwa setiap pengusaha atau majikan wajib memberikan waktu istirahat atau cuti kepada tenaga kerjanya termasuk memberikan istirahat mingguan bagi tenaga kerja. Hal ini juga berlaku bagi setiap tenaga kerja yang bekerja pada usaha restoran cepat saji.

Namun, hasil penelitian yang dilakukan di 5 (lima) bidang usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh diketahui bahwa terhadap tenaga kerja tidak diterapkan jadwal istirahat mingguan sehingga harus bekerja setiap harinya yaitu usaha restoran cepat saji: Ayam Presto Cabe Hijo, Bakso 57, Mie Kocok 88, Mie Lala dan Mie Pangsit Tunggal Rasa Blower. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terhadap tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji tersebut yang memperkerjakan tenaga kerja yang hubungan kerjanya dibuat secara lisan sehingga tidak menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak dan jika terjadi perselisihan akan menyulitkan proses pembuktian. Selain itu, juga hak-hak tenaga kerja tidak sepenuhnya dipenuhi oleh pengusaha restoran cepat saji seperti dalam hal pemberian jadwal istirahat mingguan.

Hal ini sebagaimana dikatakan oleh beberapa tenaga kerja jasa usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh yang mengatakan bahwa mereka bekerja pada usaha restoran cepat saji yang masih relatif kecil dan direkrut secara individual. Perjanjian kerja yang dibuat juga tidak tertulis tetapi hanya berupa kesepakatan dengan pemilik usaha. Demikian pula halnya

dengan ketentuan istirahat mingguan mereka tidak diberikan secara periodik setiap minggu tetapi hanya diberikan bila ada permintaan mendesak dari tenaga kerja yang bersangkutan.⁵

Hal ini dibenarkan oleh para pengelola usaha restoran cepat saji bahwa pihaknya dalam memperkerjakan tenaga kerja menerapkan sistem penggantian jadwal kerja dengan jadwal yang sama untuk semua tenaga kerja dan selalu bergantian. Namun terhadap jadwal istirahat mingguan pihaknya tidak sepenuhnya dilakukan karena menurut pihaknya para tenaga kerja sudah mendapat jadwal istirahat yang cukup dengan adanya penggantian jadwal kerja tersebut, sedangkan jika ada yang berhalangan tidak bisa hadir biasanya para pekerja sendiri yang mengatur sesama rekan kerjanya.⁶

Berbeda dengan pekerja pada usaha restoran cepat saji lainnya di Kota Banda Aceh, dimana pekerja yang melaksanakan pekerjaannya tidak ada pertukaran dengan pekerja lainnya karena mereka adalah pekerja tetap yang melaksanakan pekerjaannya selama 7 (tujuh) hari secara terus menerus.⁷

Hal ini juga dibenarkan oleh pekerja usaha restoran cepat saji Mie Pangsit Tunggal Rasa Blower juga menerapkan hal yang sama, dimana pekerja yang melaksanakan pekerjaannya tidak ada pertukaran dengan pekerja lainnya karena mereka adalah pekerja tetap yang melaksanakan pekerjaannya selama 7 (tujuh) hari secara terus menerus tanpa adanya istirahat mingguan.⁸

Pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh belum dilaksanakan sebagaimana yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b UU Nomor. 13 Tahun 2003. Dalam pelaksanaannya tenaga kerja hanya diberikan waktu istirahat sesuai dengan jadwal yang telah diatur dan disepakati oleh sesama tenaga kerja dan pihak pemilik atau pengelola usaha restoran cepat saji dan bagi tenaga kerja tetap tidak ada pertukaran dengan pekerja lainnya sehingga mereka harus bekerja selama 7 (tujuh) hari secara terus menerus padahal dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan mengenai ketentuan istirahat mingguan ini secara tegas menentukan bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat mingguan bagi tenaganya.

⁵Umi Kalsum, Pekerja pada Usaha Restoran Cepat Saji Ayam Presto Cabe Hijo, *Wawancara*, Tanggal 05 Desember 2016.

⁶Yanto, Pengelola Usaha Restoran Cepat Saji ayam Presto cabe HIjo, *Wawancara*, Tanggal 2 September 2016.

⁷Agus, Sudirmanto, M. Yahya, dan Suliah, Pemilik Usaha Restoran Cepat Saji Bakso 57, Mie Kocok 88, Mie Lala dan Mie Pangsit Tunggal Rasa Blower, *Wawancara*. Tanggal 4 – 23 September 2016.

⁸Hendra, Pekerja Usaha Restoran Cepat Saji Mie Pangsit Tunggal Rasa Blower, *Wawancara*, Tanggal 23 September 2016.

2. Faktor Penyebab Pengusaha Usaha Restoran Cepat Saji Tidak Menerapkan Ketentuan Istirahat Mingguan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa faktor yang menyebabkan pengusaha usaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan mengenai hak-hak tenaga kerja khususnya mengenai ketentuan istirahat mingguan adalah :

1. Faktor kealpaan/kelalaian

Salah satu penyebab tidak terlaksananya istirahat mingguan bagi tenaga kerja di bidang usaha restoran cepat saji adalah karena kealpaan/kelalaian dari orang yang terkena lingkup ketentuan tersebut seperti tidak dilaksanakannya ketentuan hari istirahat mingguan pada bidang usaha restoran cepat saji sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kealpaan dalam penetapan waktu istirahat mingguan terutama pada usaha restoran cepat saji karena pihak pengusaha selama ini menganggap telah memenuhi hak tenaga kerja dengan membagi jadwal kerja secara bergilir dan setiap tenaga kerja mendapat waktu istirahat yang cukup ketentuan mengenai istirahat mingguan mereka lupa terhadap ketentuan istirahat mingguan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Salah seorang pemilik bidang usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh mengemukakan bahwa usaha yang dikelolanya belum melaksanakan ketentuan hari kerja sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan karena tenaga kerja yang direkrut pun masih belum dibuat perjanjian kerja secara tertulis. Disamping itu, karena waktu yang ia butuhkan dalam menjalankan usahanya sangat padat dan merasa telah memenuhi hak tenaga kerjanya dan pihak tenaga kerja pun tidak ada yang keberatan selama ini, sehingga ia merasa tidak perlu memikirkan tentang kewajiban pengaturan hari kerja dan hari libur mingguan sebagaimana ditentukan oleh peraturan yang berlaku.⁹

Dari keterangan tersebut diketahui bahwa kealpaan/kelalaian dari pihak pengusaha merupakan salah satu penyebab tidak dilaksanakannya ketentuan istirahat mingguan khususnya bagi tenaga kerja. Alasan tersebut menurut penulis kiranya tidak dapat diterima karena ketentuan tersebut merupakan kewajiban yang dibebankan oleh ketentuan perundang-undangan dengan tidak memandang alasan-alasan dan bagaimana selayaknya tenaga kerja diperlakukan berdasarkan ketentuan hukum yang mengaturnya.

⁹Agus, Pemilik Bidang Usaha Restoran Cepat Saji Bakso 57, *Wawancara*, Tanggal 3 Oktober 2016.

2. Faktor kurangnya kesadaran hukum

Kurangnya pemahaman pengusaha dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang terkena lingkup suatu perundang-undangan juga memegang peranan penting untuk berfungsi atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Hal ini dikarenakan untuk berfungsi atau tidaknya suatu peraturan adalah sangat tergantung pada faktor kesadaran warga negara yang terkena ruang lingkup peraturan tersebut.

Mengenai hal ini, Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja mengemukakan bahwa kurangnya kesadaran hukum pemilik usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh jelas sekali tercermin dari sikap pemilik jasa usaha restoran cepat saji, dimana pada dasarnya mereka mengetahui menyangkut ketentuan pemberian jadwal istirahat mingguan kepada tenaga kerja. Terkait dengan hal itu pemilik usaha restoran cepat saji tidak pernah ada teguran yang keras dari instansi terkait. Selama ini pihak Dinas Sosial hanya melakukan sosialisasi saja.¹⁰

3. Faktor kurangnya pengawasan dari instansi terkait

Kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan suatu ketentuan juga merupakan salah satu penyebab tidak terlaksananya ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji.

Menanggapi hal ini, Kepala Bidang Pengembangan dan produktivitas tenaga kerja Kota Banda Aceh mengatakan bahwa Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh bukan tidak melakukan pengawasan tetapi setiap kali mengadakan kunjungan pihaknya tidak pernah dapat menjumpai pemilik usahanya dan apabila teguran disampaikan melalui surat resmi, tidak pernah ditanggapi oleh pemilik usaha. Hal ini menyebabkan pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh merasa kesulitan dalam melakukan pengawasan.¹¹

4. Faktor ekonomi

Salah seorang pemilik usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh mengatakan bahwa dengan dilakukan upaya peningkatan hak-hak pekerja seperti mengupayakan memenuhi dengan memberikan istirahat mingguan kepada pekerjanya secara otomatis mengakibatkan berkurangnya keuntungan yang diperoleh karena ia masih berusaha mengejar penghasilan penjualan.¹²

¹⁰Abdul Manaf, Kepala Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Wawancara*, Tanggal 08 Desember 2016.

¹¹*Ibid.*

¹²M. Yahya, Pemilik pada Usaha Restoran Cepat Saji Mie Lala, *Wawancara*, Tanggal 26 Oktober 2016.

Hal yang sama juga diakui oleh seorang pemilik usaha restoran cepat saji lainnya di Kota Banda Aceh yang mengemukakan bahwa ia keberatan memberikan istirahat mingguan kepada pekerjanya, maka secara langsung akan mengurangi keuntungan yang didapatkannya.¹³

5. Faktor kurangnya pengetahuan pekerja

Kurangnya informasi bagi pekerja yang kurang mengikuti perkembangan ketenagakerjaan khususnya tentang kewajiban pemenuhan hak tenaga kerja berupa kewajiban ketentuan istirahat mingguan yang dikeluarkan oleh pemerintah dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan. Kurangnya pengetahuan tersebut dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam pengertian ketentuan hari kerja dan hari libur. Kurangnya pengetahuan ini juga dapat disebabkan karena ketidakpedulian dari pengusaha terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Pekerja di salah satu usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh mengakui bahwa tidak mengetahui adanya ketentuan-ketentuan diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan terkait kewajiban pengusaha memberikan istirahat mingguan bagi tenaga kerja.¹⁴

3. Upaya yang dapat Dilakukan oleh Instansi Terkait untuk Melindungi Tenaga Kerja Berkaitan dengan Istirahat Mingguan.

Dalam rangka memberikan perlindungan yang mencakup hak-hak pekerja, Pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan upaya yang disampaikan kepada pemilik atau pengelola usaha restoran cepat saji, yaitu :

1. Melakukan upaya pembinaan dan pengarahan

Abdul Manaf mengharapkan upaya memberikan pembinaan dan pengarahan dengan cara melakukan bimbingan dan penyuluhan yang menyangkut dengan kewajiban-kewajiban apa saja yang harus dipenuhi pengusaha terhadap pekerjanya khususnya mengenai ketentuan istirahat mingguan, dengan ini diharapkan tidak ada lagi pengusaha yang tidak memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemberi kerja yang seharusnya memberi perlindungan terhadap tenaga kerjanya.¹⁵

2. Melakukan sosialisasi

Menurut Abdul Manaf bahwa dalam hal ini masih melakukan upaya sosialisasi

¹³Suliah, Pemilik pada Usaha Restoran Cepat Saji Mie Pangsit Tunggal Rasa Blower, *Wawancara*, Tanggal 23 Oktober 2016.

¹⁴Supriadi, Pekerja pada Usaha Restoran Cepat Saji Mie Lala, *Wawancara*, Tanggal 26 Oktober 2016.

¹⁵Abdul Manaf, Kabid Bidang Pengembangan dan Produktivitas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, *Wawancara*, Tanggal 08 Desember 2016.

mengenai peraturan istirahat mingguan bagi tenaga kerja yang tidak melaksanakan ketentuan istirahat mingguan sebagaimana ditentukan dalam ketentuan yang berlaku. Sosialisasi aturan ketenagakerjaan ini harus dilaksanakan dengan cara-cara yang lebih bisa menyentuh semua komponen.¹⁶

3. Melakukan pengawasan

Dengan demikian Abdul Manaf mengharapkan dengan dilakukannya upaya pengawasan maka diharapkan tidak ada lagi pengusaha yang dalam menjalankan usahanya tidak melaksanakan kewajibannya mengenai ketentuan istirahat mingguan sebagaimana ketentuan yang berlaku serta dengan pengawasan dari pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha bisa berkurang. Maka setiap pengusaha dapat mengerti pentingnya pelaksanaan istirahat mingguan bagi tenaga kerja sehingga dengan terlaksananya istirahat mingguan bagi para pekerja akan menambah semangat dalam bekerja dan tidak akan merasa jenuh sehingga akan bekerja lebih baik lagi.¹⁷

KESIMPULAN

Pelaksanaan ketentuan istirahat mingguan bagi tenaga kerja pada usaha restoran cepat saji di Kota Banda Aceh belum maksimal karena belum dilaksanakan sebagaimana di atur dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana kepada tenaga kerja pengusaha restoran cepat saji tidak diberikan istirahat mingguan setelah melaksanakan pekerjaan selama enam hari kerja tetapi hanya sistem kerja dengan jadwal bergilir yang diterima pekerja dan bagi tenaga kerja tetap sistem kerjanya tidak mendapat pertukaran dengan pekerja lainnya sehingga pekerja melaksanakan pekerjaannya selama tujuh hari secara terus menerus.

Faktor yang menjadi penyebab pengusaha usaha restoran cepat saji tidak menerapkan ketentuan tentang pelaksanaan istirahat mingguan disebabkan faktor kealpaan/kelalaian pengusaha, kurangnya kesadaran hukum pengusaha, kurangnya pengawasan instansi terkait, faktor ekonomi dan faktor kurangnya pengetahuan pekerja.

Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi terkait untuk melindungi tenaga kerja yang berkaitan dengan ketentuan istirahat mingguan yaitu pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan upaya pembinaan dan pengarahan agar pengusaha usaha restoran cepat saji melaksanakan ketentuan istirahat mingguan, sosialisasi mengenai

¹⁶*Ibid.*

¹⁷*Ibid.*

ketentuan istirahat mingguan dan melakukan pengawasan kepada pengusaha usaha restoran cepat saji agar tidak ada lagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya khususnya mengenai ketentuan istirahat mingguan.

DAFTAR PUSTAKA

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta, 2006.

Subekti R, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1989.

Wiwiho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991.