

Analisis Pengaturan Hak Cuti Pekerja Dalam Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang

Windy Anika Putri Pangaribuan ¹, Mangaraja Manurung²

Sarjana Hukum, Universitas Asahan

Jl. Jend. Ahmad Yani, Kota Kisaran Timur, Sumatera Utara 21216

¹Windy Anika sebagai mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Asahan, windianika6666@gmail.com

²Mangaraja Manurung sebagai Dosen Fakultas Hukum Universitas Asahan, mrajamanurung1970@gmail.com

ABSTRACT

Leave rights can be defined as the right to temporary or certain absences accompanied by a statement from the party concerned. After the enactment of the Job Creation Law, there are changes regarding the regulation of leave rights for workers. The changes are considered controversial because several provisions in the Job Creation Law provide more space for companies to regulate leave rights because many of the previously regulated rules have been abolished.

This research uses a descriptive method where descriptive research is research that describes the characteristics of a population or a phenomenon that is the object of research. The approach used is a statutory approach (statue approach) by examining the laws relating to the object of research.

Changes to leave rights for workers after the enactment of the Job Creation Law are the deletion of the provisions in Article 79 paragraph (2) letter d of the Manpower Law. Through Article 81 Number 68 of Law 6 of 2023, the state guarantees that anyone who violates the provisions contained in Article 81 number 25 of Law 6/2023 will be subject to criminal sanctions in the form of imprisonment for a minimum of 1 month and a maximum of 12 months, and/or a minimum fine of IDR10,000,000.00 (ten million rupiah) and a maximum of IDR100,000,000.00 (one hundred million rupiah). To ensure that workers' leave and rest time rights are truly maintained.

Key words: *Workers Leave, The Law, Job Creation*

ABSTRAK

Hak cuti dapat diartikan sebagai hak atas ketidakhadiran sementara atau tertentu dengan disertai keterangan dari pihak yang bersangkutan. Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan mengenai pengaturan hak cuti bagi pekerja. Perubahan tersebut dinilai kontroversial karena beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang lebih bagi perusahaan untuk mengatur hak cuti karena banyak aturan yang diatur sebelumnya telah dihapuskan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dimana penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan karakteristik dari suatu populasi atau sebuah fenomena yang menjadi objek penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statue approach) dengan menelaah undang-undang yang berkaitan dengan objek penelitian.

Perubahan terhadap hak-hak cuti bagi tenaga kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja adalah dengan dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan. Melalui Pasal 81 Angka 68 Undang-Undang 6 Tahun 2023, negara menjamin bahwa siapa pun yang melanggar ketentuan yang terdapat pada Pasal 81 angka 25 Undang-Undang 6/2023 akan dikenai sanksi pidana berupa pidana kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 12 bulan, dan/atau denda minimal Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Untuk memastikan bahwa hak cuti dan waktu istirahat pekerja benar-benar terjaga.

Kata Kunci: *Cuti Pekerja, Undang-Undang, Cipta Kerja*

LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara hukum dimana seluruh masyarakat berketerikatan dengan hukum dan tidak dapat dipisahkan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3) mengatur bahwa Indonesia adalah negara hukum. Oleh karena itu, Indonesia menjunjung tinggi supremasi hukum dalam menjalankan fungsi negaranya. Selain itu, Pasal 28D ayat (1) mengatur bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Berdasarkan undang-undang yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, jelas bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan memperoleh upah serta diperlakukan secara adil dan wajar dalam hubungan kerja.¹

Manusia dituntut untuk memenuhi kebutuhan dalam melangsungkan hidupnya serta memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga manusia dituntut untuk bekerja.² Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan melakukan pekerjaan untuk menghasilkan, mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa

yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau masyarakat.³

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penduduk Indonesia yang bekerja pada tahun 2024 sebanyak 142,179 juta orang, jumlah ini meningkat sekitar 10,979 juta orang selama periode 2021-2024.⁴ Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar aktivitas masyarakat dalam kehidupan sehari-hari adalah dengan bekerja. Aktivitas manusia yang bekerja melebihi batas kemampuannya akan menyebabkan seseorang mengalami kelelahan, baik fisik maupun psikis, sehingga berdampak pada menurunnya hasil kerja. Peran dan kedudukan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan perlindungan pekerja. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi, guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha serta kepentingan pengusaha.⁵

Hak cuti dapat diartikan sebagai hak atas ketidakhadiran sementara atau tertentu dengan disertai keterangan dari pihak yang bersangkutan. Pemberian hak cuti bagi instansi atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja bersifat wajib dan perusahaan wajib memberikannya kepada pekerjanya tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja berlaku, hak cuti bagi pekerja sudah diatur dalam Undang-Undang

¹ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² Manurung Mangaraja, et al., *Pengaturan Hukum Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb)*, Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 8 No.2, 2022.

³ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Badan Pusat Statistik (<https://bps.go.id/>).

⁵ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon", Jurnal Sasi, 17, 3, (2011), Hal 59.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan mengenai pengaturan hak cuti bagi pekerja. Perubahan tersebut dinilai kontroversial karena beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang lebih bagi perusahaan untuk mengatur hak cuti karena banyak aturan yang diatur sebelumnya telah dihapuskan. Akibatnya, peran hukum dalam memberikan kepastian hukum menjadi lemah.

Terdapat perubahan mendasar mengenai pengaturan hak cuti dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang, jika dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 pada pasal 79 (1) pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan pada pasal 79 (3) harus ada sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah 12 bulan bekerja terus menerus. Untuk pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Serta deregulasi pemberian hak cuti panjang.

Namun, dalam pelaksanaannya pada saat ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang reformasi hukum ketenagakerjaan yang dilakukan dengan bertujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan

buruh/pegawai serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu melaksanakan perkembangan manusia Indonesia secara keseluruhan dan perkembangan masyarakat Indonesia masyarakat secara keseluruhan, dan untuk meningkatkan harkat dan martabat martabat dan harga diri pekerja dan mewujudkan masyarakat sejahtera, berkeadilan, baik secara materiil maupun materiil sprituil belum berjalan sesuai dengan bercita-cita.⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengkaji/analisis dari pengaturan terbaru dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut karena sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, banyak terjadi penolakan di kalangan masyarakat baik dari kalangan mahasiswa ataupun pekerja/buruh karena dirasa Undang-Undang Cipta Kerja hanya merugikan masyarakat khususnya pekerja/buruh. Penulis ingin mengetahui apakah penerapan Undang-Undang Cipta Kerja sudah sesuai untuk diterapkan kepada masyarakat atau tidak. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana sebenarnya penerapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap ketenagakerjaan terkait cuti pekerja.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian saya ini menggunakan metode deskriptif dimana penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan karakteristik dari suatu populasi atau sebuah fenomena yang menjadi objek penelitian. Metode penelitian deskriptif lebih fokus pada menjelaskan objek penelitiannya, sehingga penelitian ini

⁶ Manurung, Mangaraja, “Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja / Buruh Dengan Pengusaha”, Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan; Vol 2 N0.3 Juli-Desember 2017.

akan menghasilkan jawaban dari sebuah peristiwa yang terjadi.⁷ Penelitian deskriptif memiliki tujuan utama untuk menjelaskan dan menggambarkan fenomena atau peristiwa yang diteliti. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif ialah suatu bentuk pendekatan dalam arti mengkaji teori dari kaidah-kaidah atau norma-norma dan aturan-aturan melalui studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca, mengutip, menyalin dan menelaah teori yang berkaitan erat dengan permasalahan dalam penelitian.⁸ Penelitian ini bersifat yuridis normatif dengan membandingkan atau menelaah suatu teori-teori dan peraturan hukum yang ada dan berlaku. Penelitian ini menggunakan teknik perundang-undangan, semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam tulisan ini ditelaah.⁹

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Pengaturan Cuti Pekerja yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Pemerintah telah menetapkan aturan terbaru mengenai cuti untuk karyawan swasta. Ketentuan itu tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yang merupakan pengesahan atas Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Untuk 2024 ini aturan mengenai pengajuan cuti karyawan sudah merujuk pada Undang-Undang yang disahkan pada 31 Maret 2023 ini. Bila dilihat lebih rinci terdapat sejumlah perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang baru mengenai aturan cuti dibanding Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jadi, dalam hal ini, perusahaan yang melanggar atau tidak menyediakan hak cuti bagi pekerja atau karyawan, akan terkena sanksi, baik secara perdata maupun hukum pidana. Dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja lewat Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan salah satu kewajiban perusahaan berupa pemberian hak cuti kepada para pekerja. Pasal 81 angka 25 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tersebut mengubah beberapa isi dan ketentuan yang terdapat pada Pasal 79 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003. Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan kewajiban sebuah perusahaan di dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 termasuk memberi waktu istirahat dan Cuti bagi pekerja.

Dari ketentuan tersebut, terlihat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan mandat kepada perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerja, selain memberikan cuti. Waktu istirahat umumnya dipahami sebagai jeda di dalam waktu bekerja yang diperoleh pekerja setelah bekerja dalam kurun waktu tertentu. Adapun di dalam Pasal 79 (2) Undang-Undang nomor 13

⁷ Jenis-jenis penelitian lengkap, contoh dan penjelasannya (<https://penerbitdepublish.com/jenis-jenis-penelitian/>)

⁸ Metode penelitian pendekatan masalah dalam penelitian (<https://adoc.pub/metode-penelitian-pendekatan-masalah-dalam-penelitian-ini-di.html>)

⁹ Manurung, Mangaraja, "The Outsourcing In Employment Law Reviewed Based On Justice and Legal Certainty Aspects", Jurnal Pembaharuan Hukum; Volume 9 No.3 September – December 2022.

tahun 2003 yang diubah oleh Undang-Undang nomor 6 tahun 2023, waktu istirahat diatur dengan ketentuan yang menyebutkan bahwa :

- a) Istirahat antara jam kerja minimal selama 30 menit harus diberikan setelah pekerja bekerja selama kurun waktu 4 jam berturut-turut.
- b) Istirahat ini tidak termasuk dalam waktu istirahat mingguan 1 hari bagi pekerja yang bekerja dalam kurun waktu 6 hari secara berturut-turut dalam waktu 1 minggu.

Pemberian waktu istirahat berfungsi sebagai penyeimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan personal dari para pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, waktu istirahat memiliki fungsi yang sama dengan waktu cuti dimana keduanya diperlukan untuk menjaga kualitas seorang pekerja agar tetap efisien dan memberikan usaha maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, waktu istirahat juga berfungsi sebagai bentuk perlindungan pekerja dari waktu kerja atau beban kerja berlebih ataupun tidak manusiawi. Beban pekerjaan yang berlebihan atau bahkan sampai tidak manusiawi tentunya akan sangat berdampak terhadap kesehatan fisik dan kesehatan mental dari seorang pekerja yang tentunya juga akan sangat mempengaruhi kualitas kerja seorang pekerja. Di dalam Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 sendiri tidak terdapat perubahan mengenai lama waktu istirahat yang ditentukan, oleh karenanya aturan mengenai lama waktu istirahat masih menggunakan aturan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana di atur pada Pasal 79 (2) bagian a

disebutkan bahwa waktu jeda antara jam kerja minimal 30 menit harus diberikan begitu pekerja selesai bekerja sebanyak 4 jam berturut-turut, jeda dari waktu istirahat tersebut bukan bagian dari jam kerja.

Selain itu terdapat juga waktu istirahat mingguan pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 dimana juga mengalami perubahan oleh Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 dimana sebelumnya Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 telah terdapat ketentuan dimana istirahat mingguan diberikan dalam bentuk 1 hari dalam seminggu untuk waktu pekerjaan sebanyak 6 hari kerja dan 2 hari istirahat dalam seminggu untuk lima hari kerja. Ketentuan mengenai waktu istirahat mingguan berupa 2 hari waktu istirahat untuk waktu kerja sebanyak 5 hari tidak ada lagi pada Undang-Undang nomor 6 tahun 2023. Selain hak waktu istirahat, terdapat pula hak cuti. Secara umum, cuti dapat didefinisikan sebagai periode ketika seorang karyawan diberi izin untuk tidak masuk kerja selama periode waktu tertentu, dengan mematuhi segala ketentuan yang ada di dalam Perusahaan tersebut. Cuti yang dimaksud tidak hanya terbatas pada cuti yang diberikan karena telah melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu seperti cuti tahunan. Cuti juga diberikan untuk beberapa sebab lainnya yang di antaranya cuti sakit.

Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tidak memberikan perubahan terhadap cuti tahunan. Pada cuti tahunan diatur dalam Pasal 81 Angka 25 (3), disebutkan bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan cuti tahunan minimal selama 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-

turut.¹⁰ Hak cuti tahunan ini dianggap sebagai hak cuti dengan pembagian waktu terbanyak karena persyaratannya membutuhkan jam kerja terpanjang, yaitu 12 bulan kerja secara terus menerus. Pelaksanaan hak cuti tahunan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan Pasal 81 Angka 25 (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang memiliki kesamaan dengan ketentuan pada Pasal 79 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pada Pasal 81 angka 25 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 mengatur tentang waktu istirahat panjang, pada ayat (5), disebutkan bahwa Di samping istirahat dan cuti sebagaimana dijelaskan dalam ayat (1), (2), dan (3), perusahaan tertentu dapat mengatur istirahat panjang melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Lebih lanjut, di pada ayat (6) dinyatakan bahwa aturan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diatur melalui Peraturan Pemerintah. Ketentuan ini tidak sama dengan ketentuan yang sebelumnya terdapat pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, di mana Pasal 79 (4) tidak menyebutkan dimana hak istirahat panjang diatur. Selain itu, pada ayat (5) juga disebutkan bahwa perusahaan tertentu yang disebutkan pada ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri, berbeda dengan Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 yang

mengatur hal tersebut dengan Peraturan Pemerintah. Perubahan ini melimpahkan perusahaan atau pengusaha kebebasan atau kewenangan yang lebih besar dalam menentukan waktu cuti panjang melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kontrak kerja, atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja. Selain itu, hak istirahat panjang tidak lagi terikat dengan minimal batak masa kerja sebanyak 6 tahun seperti yang terdapat pada nomor 13 tahun 2003.

Ketika akan mencantumkan klausa mengenai hak cuti beserta dengan waktu istirahat ke dalam suatu perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, waktu istirahat pekerja harus disesuaikan dengan ketentuan Pasal 81 angka 25, yang menyatakan bahwa pekerja berhak atas waktu istirahat mingguan selama 1 hari setelah selesai bekerja selama kurun waktu 6 hari waktu kerja selama waktu 1 minggu. Dengan mengacu pada Asas Kebebasan Berkontrak, maka setiap pihak yang terlibat dapat menambahkan klausa baru yang mengatur waktu istirahat mingguan, hal ini sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada Pasal 79 (2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003. Klausa baru ini dapat berupa waktu untuk istirahat akan diberikan kepada pekerja sebanyak dua hari untuk mereka yang telah selesai bekerja dalam kurun waktu lima hari selama waktu 1 minggu.

Pelaksanaan Hak Cuti bagi Pekerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun

¹⁰ Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak selamanya berlangsung harmonis, banyak faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan misalnya hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja, biasa disebut juga kontrak kerja dianggap lebih efisien, karena majikan dapat dengan sekehendak hati membuat syarat syarat kerja yang disepakati juga oleh pekerja.¹¹ Dalam prakteknya, hak pekerja tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak pengusaha, bahkan tidak sedikit pengusaha yang justru melaksanakan hak-hak normatif pekerja/buruh masih sangat jauh di bawah ketentuan yang berlaku.¹²

Perubahan yang paling mencolok terlihat pada jenis cuti dan istirahat yang diberikan, yang berbeda dengan ketentuan sebelumnya. Pada Undang-undang Ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan memberikan cuti kepada pekerja, melibatkan cuti tahunan dan cuti atau istirahat panjang. Cuti tahunan diberikan kepada karyawan setidaknya selama 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun. Selain itu, ada juga istirahat panjang selama minimal 2 bulan, dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing selama 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun. Aturan mengenai istirahat dan cuti yang tercantum dalam Undang-

Undang Nomor 13 tahun 2003 menekankan kata "kewajiban perusahaan". Dengan demikian, setiap pekerja dan buruh memiliki hak yang sama dan dijamin oleh Undang-Undang. Berbeda dengan undang-undang sebelumnya, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 pasal 81 mengubah pasal 79 Undang-Undang ketenagakerjaan dengan memberikan hak libur dan cuti yang lebih sedikit. Perppu hanya mewajibkan perusahaan memberikan cuti tahunan paling sedikit selama 12 hari kerja setelah pekerja atau buruh bekerja selama setahun. Sementara untuk istirahat atau cuti panjang, tidak lagi menjadi kewajiban perusahaan. "Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama".

Dalam sistematisnya, subjek yang berkaitan dengan cuti ini sendiri ada 2 (dua) yaitu para pekerja/buruh selaku orang yang hendak mengajukan cuti dengan pengusaha selaku orang yang memberikan cuti kepada para pekerjanya. Oleh karena itu sebagai subjek dari cuti pekerja dan pengusaha memiliki hak dan kewajiban terkait cuti. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut ini adalah hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha terkait cuti :

- Pekerja berhak mendapatkan cuti sesuai dengan jenis dan lamanya yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja berhak mendapatkan upah penuh selama menjalankan hak cuti, kecuali untuk cuti khusus yang tidak diatur dalam undang-

¹¹ Manurung, Mangaraja, dkk., "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja (Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan)", Jurnal DeJure Muhammadiyah Cirebon; Vol. 6, 2022.

¹² Manurung, Mangaraja, "Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan dalam Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh", Jurnal Living Law; Vol. 14, No. 1, 2022.

- undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja wajib mengajukan cuti kepada pengusaha dengan mengisi formulir pengajuan cuti dan melampirkan dokumen pendukung yang diperlukan, sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - Pekerja wajib menjaga komunikasi dengan pengusaha selama cuti, terutama jika ada hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - Pekerja wajib mematuhi aturan yang berlaku selama cuti, misalnya tidak bekerja di tempat lain, tidak melakukan hal-hal yang merugikan pengusaha, atau tidak memperpanjang cuti tanpa izin.
 - Pekerja wajib kembali bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan setelah selesai cuti, dan melaporkan hasil cuti kepada pengusaha, misalnya dengan menunjukkan bukti cuti, atau memberikan laporan pekerjaan yang tertunda.
 - Pengusaha wajib memberikan cuti kepada pekerja sesuai dengan jenis dan lamanya yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - Pengusaha wajib membayar upah penuh kepada pekerja selama menjalankan hak cuti, kecuali untuk cuti khusus yang tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- Pengusaha wajib menyetujui atau menolak pengajuan cuti dari pekerja dengan alasan yang jelas dan objektif, sesuai dengan pertimbangan yang berkaitan dengan kepentingan pekerja dan pengusaha.
- Pengusaha wajib menjaga komunikasi dengan pekerja selama cuti, terutama jika ada hal-hal penting yang berkaitan dengan pekerjaan.
- Pengusaha wajib menghormati hak pekerja untuk beristirahat dan tidak mengganggu pekerja selama cuti, kecuali untuk hal-hal yang mendesak dan penting.
- Pengusaha wajib menyambut kembali pekerja yang telah selesai cuti, dan menerima laporan hasil cuti dari pekerja, misalnya dengan mengecek bukti cuti, atau mengevaluasi laporan pekerjaan yang tertunda.

Perubahan-perubahan tersebut memberikan pihak perusahaan atau pemberi kerja lebih banyak kewenangan dalam mengatur hak cuti pekerja, seperti waktu istirahat panjang yang ditentukan melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kontrak kerja, maupun sebuah perjanjian kerja bersama. Untuk melindungi hak cuti beserta waktu istirahat pekerja, pekerja dapat menggunakan Asas Kebebasan Berkontrak saat membuat perjanjian kerja dengan pihak pemberi kerja. Pekerja dapat meminta penambahan klausa baru dalam perjanjian untuk mengatur hak cuti dan waktu istirahat. Dengan klausa tambahan ini sebagai bukti tertulis, pihak pemberi kerja yang

menyetujui perjanjian tersebut harus mematuhi dan melindungi hak cuti serta waktu istirahat pekerja.

Selain itu, efek lainnya pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja adalah minimnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak cuti khusus pada pekerja wanita. Hal ini dikarenakan Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengatur tentang hak-hak cuti khusus bagi pekerja wanita. Hal ini dapat berakibat menimbulkan kekosongan hukum dan dapat berakibat pada hilangnya atau minimnya kesempatan untuk mendapatkan hak cuti khusus bagi tenaga kerja wanita seperti hak cuti haid, hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena mereka dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja terbaru disebutkan bahwa selain waktu istirahat yang merupakan istirahat antara jam kerja serta istirahat mingguan dan cuti tahunan, perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dengan begitu aturan cuti panjang tergantung pada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Sesuai ketentuan ini maka perusahaan yang memberikan istirahat panjang tidak boleh mengurangi jatah cuti tahunan sebagaimana telah ditetapkan. Meski begitu tidak ada ketentuan yang jelas jenis perusahaan mana saja yang dapat menentukan cuti panjang dan mana yang tidak. Merujuk ketentuan ini maka cuti besar hanya akan diberikan bila tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

kerja bersama. Demikian pula dengan syarat dan lamanya waktu cuti besar menjadi wewenang perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan.

Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja lewat Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang nomor 2 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan salah satu kewajiban perusahaan berupa pemberian hak cuti kepada para pekerja. Pasal 81 angka 25 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tersebut mengubah beberapa isi dan ketentuan yang terdapat pada Pasal 79 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003. Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan kewajiban sebuah perusahaan di dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 termasuk memberi waktu istirahat dan Cuti bagi pekerja. Dari ketentuan tersebut, terlihat bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memberikan mandat kepada perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerja, selain memberikan cuti. Waktu istirahat umumnya dipahami sebagai jeda di dalam waktu bekerja yang diperoleh pekerja setelah bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Efek dari perubahan terhadap hak-hak cuti bagi tenaga kerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja adalah dengan dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan maka dengan dihapusnya pasal tersebut, maka terhadap pekerja dengan masa kerja lama yaitu 6 (enam) tahun bekerja tidak dapat mengambil cuti panjang kecuali ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal tersebut menyebabkan semakin lemahnya jaminan perlindungan

hukum terhadap hak-hak pekerja terutama yang berkaitan dengan cuti panjang dikarenakan undang-undang cipta kerja Hak pekerja harus dijaga dan dihormati oleh perusahaan. Namun, ada kalanya perusahaan hanya berfokus pada keuntungan semata, sehingga memaksa pekerja untuk bekerja di luar jam kerja atau melarang mereka mengambil cuti dan waktu istirahat yang seharusnya mereka dapatkan. Pemerintah telah menetapkan peraturan perundang-undangan sebagai solusi atas permasalahan ini. Melalui Pasal 81 Angka 68 Undang-Undang 6/2023, negara menjamin bahwa siapa pun yang melanggar ketentuan yang terdapat pada Pasal 81 angka 25 Undang-Undang 6/2023 akan dikenai sanksi pidana berupa pidana kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 12 bulan, dan/atau denda minimal Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan maksimal Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tindakan pidana ini dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran. Untuk memastikan bahwa hak cuti dan waktu istirahat pekerja benar-benar terjaga, sangat disarankan bagi pekerja untuk mencantumkan klausa-klausa mengenai hak cuti dan waktu istirahat secara tertulis dalam perjanjian kerja sebagai bukti bahwa hak tersebut telah disepakati oleh pihak pemberi kerja.

SARAN

Pemerintah perlu memberikan sosialisasi terkait aturan baru yang akan diterapkan baik kepada masyarakat dan perusahaan terkait, guna meminimalisir kesalahpahaman yang dapat memicu terjadinya konflik.

Karena adanya perubahan aturan maka perlu adanya pengawasan dalam masa pemberlakuan aturan, mengantisipasi adanya konflik dari aturan yang berlaku. Untuk memastikan bahwa hak cuti dan waktu istirahat pekerja benar-benar terjaga, dan sangat disarankan bagi pekerja untuk

memeriksa aturan mengenai hak cuti dan waktu istirahat bahwa tertulis dalam perjanjian kerja sebagai bukti bahwa hak tersebut telah disepakati oleh pihak pemberi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya berikan kepada kedua orang tua tercinta yang telah membesarkan, mendidik, dan memberikan segala yang terbaik untuk saya hingga saya mampu menyelesaikan pendidikan strata 1. Kemudian ucapan terimakasih juga saya sampaikan kepada adik saya tersayang, yang telah menjadi penyemangat untuk saya agar dapat menyelesaikan pendidikan saya tepat pada waktunya. Tak lupa saya ucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing saya yang memberikan masukan dan sangat mempermudah para mahasiswanya untuk bimbingan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Sentosa Sembiring, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Wijayanti, Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Telaumbanua, A. (2019), Hukum Ketenagakerjaan, Cet, 1; Yogyakarta: Deepublish.
- Rahayu, D. (2019), Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Cet, 1; Scopindo Media Pustaka.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang.
- Manurung, Mangaraja, “The Outsourcing In Employment Law Reviewed Based On

Justice and Legal Certainty Aspects”,
Jurnal Pembaharuan Hukum; Volume
9 No.3 September – December 2022.

Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum dan
Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja
Kontrak (outsourcing) di Kota
Ambon”, Jurnal Sasi, 17, 3, (2011), Hal
59.

Manurung, Mangaraja, “Pengaturan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja
/ Buruh Dengan Pengusaha”, Jurnal
Pionir LPPM Universitas Asahan; Vol 2
N0.3 Juli-Desember 2017.

Manurung Mangaraja, et al., Pengaturan
Hukum Hubungan Kerja Antara
Pengusaha Dan Pekerja Dalam
Kaitanya Dengan Perjanjian Kerja
Bersama (Pkb), Jurnal Pionir LPPM
Universitas Asahan Vol. 8 No.2, Juli
2022.

Reza Yuditya Rachmat Putra, “Hak Cuti
Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT
(Pekerja Kontrak)”, Lex Journal :
Kajian Hukum & Keadilan, Volume 3,
Nomor 1, 2019, Hal 2.

Manurung, Mangaraja, dkk., “Akibat Hukum
Pemutusan Hubungan Kerja Yang
Dilakukan Oleh Pengusaha Sebelum
Berakhirnya Perjanjian Kerja (Studi Di
Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten
Asahan)”, Jurnal DeJure
Muhammadiyah Cirebon; Vol. 6, 2022.

Manurung, Mangaraja, “Peran Dinas Tenaga
Kerja Kabupaten Asahan dalam
Penyelesaian Perselisihan Hak
Pekerja/Buruh”, Jurnal Living Law;
Vol. 14, No. 1, 2022.

<https://bps.go.id/> diakses 15/Mei/2024
pukul 22.48 WIB.