

TINJAUAN YURIDIS HAK CUTI BAGI PEKERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Garda Yustisia Pambudi, Fatma Ulfatun Najicha

Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Abstrak

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam roda perindustrian suatu negara. Tanpa adanya suatu tenaga kerja, roda industri suatu negara tidak dapat berjalan dengan optimal dan efektif. Industri yang dapat berjalan dengan baik akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara, terutama pada aspek produk domestik bruto (PDB). Tenaga kerja membutuhkan suatu kepastian hukum yang mengatur atau memiliki fungsi sebagai regulator dan jaminan perlindungan terhadap hak-hak. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai bentuk tanggungjawab negara terhadap perlindungan dan regulasi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja di Indonesia. Salah satu manifestasi perlindungan terhadap tenaga kerja adalah hak cuti. Hak cuti merupakan hak dasar atau fundamental yang harus diberikan terhadap tenaga kerja. Dalam karya tulis ilmiah ini, penulis akan mengkaji lebih lanjut mengenai analisis yuridis terhadap hak-hak cuti menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Penelitian dalam karya tulis ilmiah ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, dengan metode ini peneliti mendeskripsikan data-data dari berbagai sumber meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan sumber lain dari internet mengenai suatu peristiwa yang terjadi dalam masyarakat.

Kata Kunci : *Tenaga Kerja, Hak Cuti, Undang-Undang Cipta Kerja*

A. PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 144,01 juta jiwa per Februari 2022.¹ Adapun jumlah penduduk yang bekerja mencapai 135,61 juta orang.² Tenaga kerja atau pekerja menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu mealkukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja adalah faktor produksi utama yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan faktor modal.³ Hal tersebut dapat diartikan demikian, sebab walaupun suatu negara mempunyai sumber daya alam dan modal yang sangat masif, dia tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksinya. Kualitas tenaga kerja juga harus diimbangi dengan kesejahteraan dari tenaga kerja tersebut. Faktor mengenai peningkatan kesejahteraan tersebut erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak yang sepatutnya diperoleh oleh tenaga kerja, salah satunya adalah hak cuti.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) Pasal 1 ayat (3) mengatur bahwa Indonesia adalah negara hukum. Oleh karena itu, Indonesia menjunjung tinggi suatu supremasi hukum dalam menjalankan fungsi kenegaraannya. Selain itu, diatur pula dalam Pasal 28D ayat (1) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum. Hal ini erat kaitannya dengan tanggung jawab negara sebagai *lawmaker* dalam memberi jaminan kepastian hukum terhadap perlindungan hak-hak tenaga kerja.

¹ <https://www.bps.go.id/publication/2022/06/07/c81631f750ee1ece2c3eb276/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2022.html>

² *Ibid*

³ <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-angkatan-dan-tenaga-kerja-34#:~:text=B%20Tenaga%20Kerja%20Tenaga%20kerja,faktor%20alam%20dan%20faktor%20modal.>

Alinea keempat UUD NRI 1945 mengatur mengenai tujuan pembentukan negara dan pemerintah Indonesia, diantara tujuan tersebut adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Makna dan manifestasi dari melindungi segenap bangsa Indonesia dalam pembukaan UUD 1945 dapat dimaknai secara luas yaitu untuk memenuhi tujuan negara lainnya yaitu guna memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Hak untuk melindungi kesehatan pekerja termasuk waktu istirahat dan cuti, maka untuk menumbuhkan kembali energi pada kemampuan kerja setidaknya perlu waktu istirahat. Untuk mencapai kesuksesan pekerjaan yang baik, istirahat yang cukup sangat penting untuk kesehatan dan pemulihan energi.⁴ Faktor penyebab kelelahan kerja disebabkan karena beban kerja yang dikerjakan seorang pekerja terlalu berat yang memerlukan energi banyak sehingga memiliki pengaruh pada kemampuan pekerja. Meluangkan waktu untuk menghilangkan pikiran jenuh karena banyak memikul beban pekerjaan yang dituntut perusahaan, sehingga kondisi tubuh sudah tidak lagi baik untuk bekerja. Sebaiknya mengambil cuti untuk beristirahat dan berlibur atau hanya rehat sejenak dari dunia pekerjaan yang dapat memberikan manfaat menyegarkan pikiran jenuh akibat pekerjaan, serta meningkatkan kembali semangat dan produktivitas dalam bekerja.

Hak atas cuti dapat diartikan sebagai hak untuk ketidakhadiran sementara atau tertentu beserta keterangan dari pihak yang bersangkutan. Pemberian hak cuti bagi instansi atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja bersifat wajib serta perusahaan wajib memberikannya bagi karyawan tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. Sebelum UU Cipta Kerja mulai berlaku, hak cuti bagi tenaga kerja diatur dalam

⁴ Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, "Perindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia" Jurnal Teknologi Industri, Volume 6 Nomor 2, 2017.

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

Terdapat perubahan mendasar mengenai pengaturan hak cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja apabila dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang tertuang dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Sesuai Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di pasal 79 (1) pengusaha harus menyediakan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan dalam pasal 79 (3) harus ada setidaknya 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja terus menerus. Untuk Pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Serta deregulasi dalam pemberian hak cuti panjang.

Untuk itu, penelitian ini dilakukan demi memberikan tinjauan yuridis mengenai perubahan pengaturan hak cuti yang dilakukan UU Cipta Kerja terhadap UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur segala sesuatu mengenai tenaga kerja, ketenagakerjaan, hak dan kewajiban tenaga kerja, dsb. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, dengan mendeskripsikan data-data dari berbagai sumber meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan sumber lain dari internet mengenai suatu peristiwa yang terjadi dalam masyarakat. Data-data yang telah terkumpul kemudian diolah dan diperoleh suatu kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan dalam peristiwa yang dibahas sehingga dapat tersusun menjadi sebuah karya tulis ilmiah. Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan pada bagaimana UU Cipta Kerja mengatur tentang hak-hak cuti bagi pekerja beserta implikasi perubahan-perubahannya.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai hak cuti bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana implikasi Perubahan Terhadap hak-hak cuti bagi tenaga kerja Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

B. PEMBAHASAN

Pengaturan Hak Cuti Menurut UU Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) menyebutkan bahwa pemberian cuti merupakan suatu kewajiban suatu perusahaan atau pengusaha. Ketentuan dalam Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja ini mengubah beberapa ketentuan dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan. Adapun ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban perusahaan atau *employer* menurut Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja sebagai berikut

Pengusaha wajib memberi:

a. waktu istirahat; dan

b. cuti.

Selain memberikan kewajiban memberikan waktu cuti terhadap pekerja, perusahaan juga diwajibkan memberikan waktu istirahat. Waktu istirahat disini dapat diartikan sebagai waktu jeda yang diberikan terhadap pekerja setelah bekerja selama kurun waktu tertentu.⁵ Adapun ketentuan mengenai waktu istirahat adalah “*istirahat*

⁵ Nadila Devita, Andriyanto Adhi Nugroho, “*Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi*” JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Volume 8, Nomor 3, 2021

antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu” (Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah dirubah oleh UU Cipta Kerja).

Tujuan dari pemberian waktu istirahat tersebut adalah guna sebagai penyeimbang antara *work/life balance* pekerja dengan pekerjaannya serta melindungi pekerja dari jam kerja atau workload yang tidak manusiawi. UU Cipta Kerja mengatur bahwa waktu istirahat adalah paling sedikit sebanyak 30 menit setelah bekerja selama 4 jam secara terus-menerus. Serta terdapat jam istirahat mingguan sebanyak 1 (satu) hari setelah bekerja selama 6 hari dalam 1(satu) minggu.

Lalu kemudian terdapat hak cuti tahunan. Adapun yang dimaksud dengan hak cuti tahunan adalah hak cuti yang didapatkan oleh pekerja apabila pekerja tersebut telah bekerja selama 11 bulan. UU Cipta Kerja dalam Pasal 81 angka 23 mengatur bahwa hak cuti tahunan ini minimum sebanyak 12 hari kerja. Dengan demikian hak cuti tahunan dapat digolongkan sebagai hak cuti dengan pemberian waktu cuti terbanyak. Hal ini sebanding, dikarenakan hak cuti tahunan membutuhkan suatu persyaratan jam kerja yang terbilang banyak.

Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja juga telah mengatur tentang istirahat panjang. Istirahat panjang dapat diartikan sebagai istirahat yang diberikan kepada pekerja atau buruh setelah masa kerja tertentu pada perusahaan yang sama. Hak cuti panjang atau istirahat panjang mengalami perubahan dalam UU Cipta Kerja, perubahan ini lebih memberikan perusahaan kebebasan atau kewenangan dalam mengatur hak cuti panjang sesuai dengan perjanjian kerja, kontrak kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja dan tidak terikat batasan minimum masa kerja 6 tahun seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Implikasi Perubahan Terhadap Hak-Hak Cuti Bagi Tenaga Kerja Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja

Dengan dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan maka hal tersebut menimbulkan kontroversi dan dianggap merugikan pekerja.⁶ Hal tersebut dikarenakan 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 ini menjadikan sepenuhnya otoritas perusahaan menentukan cuti panjang pekerja, kecuali jika diatur dalam perjanjian kerja bersama, karena dalam pembentukan perjanjian kerja bersama diperlukan persetujuan serikat pekerja perusahaan. Sebagaimana yang diketahui bahwa kedudukan pekerja dengan perusahaan tidak pernah seimbang, sehingga dapat dimungkinkan jika perusahaan tidak memberikan hak cuti panjang tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷

Terdapat beberapa hal lainnya yang dianggap problematik. Misalnya UU Cipta Kerja dianggap memberikan otoritas dan posisi lebih tinggi terhadap pekerja. Dengan kata lain, kedudukan antara perusahaan dan pekerja menjadi tidak seimbang. Pemberian otoritas berlebih perusahaan untuk menjamin hak-hak cuti pekerjanya akan membuat hak-hak tersebut semakin sulit untuk terealisasikan. Hal tersebut dikarenakan hak-hak pekerja seperti cuti tahunan tidak lagi dijamin oleh undang-undang melainkan oleh perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan. Sehingga hal ini membuat

⁶ Ni Made Devi Aselina Putri, "Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas" Jurnal Kertha Semaya, Volume 9, Nomor. 5 Tahun 2021.

⁷ Mulyani Djakaria, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi" Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3, Nomor 1, September 2018.

perusahaan memiliki kedudukan yang lebih tinggi untuk mengatur hak-hak cuti pekerja dibandingkan pekerja itu sendiri.

Perjanjian atau kontrak kerja dapat menjadi senjata utama perusahaan untuk menundukkan pekerja dan mengabaikan hak cutinya. Terlebih lagi apabila perusahaan tidak mengindahkan pemberian hak cuti tahunan dalam perjanjian kerja dengan dalih produktivitas penuh sebagai justifikasi. Penghapusan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan dianggap sebagai sesuatu yang menurunkan *leverage* pekerja dalam memperoleh hak cuti tahunannya. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan tujuan umum dan tanggung jawab negara sebagai *lawmaker* dalam membentuk hukum ketenagakerjaan sebagai manifestasi dalam melindungi kesejahteraan tenaga kerja

Permasalahan lainnya adalah tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud ketika dihadapkan oleh pemberlakuan UU Cipta Kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja. UU Cipta Kerja ini dapat dikatakan berada pada posisi yang tidak ideal apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja seperti misalnya hak cuti tenaga kerja wanita sebagaimana diatur pada UU Ketenagakerjaan.⁸

Implikasi hal tersebut adalah hak wanita dalam lingkup hukum Ketenagakerjaan misalnya merasa aman saat hamil dan upah jam kerja yang hanya akan diberlakukan pada saat perempuan pekerja sedang melakukan aktivitas produksi. Dikarenakan undang-undang cipta kerja tidak mengatur mengenai ketentuan-ketentuan hak atas cuti bagi pekerja khususnya perempuan. Hal ini 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

⁸ Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia" Widya Pranata Hukum, Volume 3, Nomor. 2, September 2021.

melahirkan, hak cuti keguguran ataupun kesempatan untuk menyusui di tempat kerja karena dianggap tidak produktif bagi perusahaan.

C. PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas dalam pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Pertama, bahwa dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur atau merubah beberapa jenis hak cuti. Diantaranya adalah cuti tahunan dan cuti panjang. Selain mengatur tentang kewajiban pemberian cuti, juga diatur mengenai kewajiban dalam memberikan waktu istirahat bagi pekerja.

Kedua, bahwa Implikasi Perubahan Terhadap Hak-Hak Cuti Bagi Tenaga Kerja Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja adalah dengan dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UU 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

Selain itu, implikasi lainnya pasca berlakunya UU Cipta Kerja adalah minimnya jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak cuti khusus pada pekerja wanita. Hal ini dikarenakan UU 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.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, “*Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia,*” Jurnal Teknologi Industri, Volume 6 Nomor 2, 2017.

Nadila Devita, Andriyanto Adhi Nugroho, “*Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi,*” JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Volume 8, Nomor 3, 2021

Ni Made Devi Aselina Putri, “*Implementasi Perlindungan Hukum Hak Cuti Melahirkan Terhadap Pekerja Perempuan Di Villa Surya Mas,*” Jurnal Kertha Semaya, Volume 9, Nomor. 5 Tahun 2021.

Otti Ilham Khair, “*Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia,*” Widya Pranata Hukum, Volume 3, Nomor. 2, September 2021.

Mulyani Djakaria, “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi,*” Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 3, Nomor 1, September 2018.

Laman Web

<https://www.bps.go.id/publication/2022/06/07/c81631f750ee1ece2c3eb276/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2022.html>

<https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-angkatan-dan-tenaga-kerja>