

Penerapan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja dalam Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Intan Ayu Purnama ^{1*}, Rahma Nuriasari ², Bayu Arnanda ³, Darni Hayana Ritonga ⁴,
Muhammad Prabowo ⁵, Muhammad Afif Faiz ⁶, Tri Reni Novita ⁷

¹²³⁴⁵⁶⁷ fakultas hukum, Ilmu Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Indonesia

Alamat: Jl. Garu II A No.93, Harjosari I, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20147

Korespondensi penulis: intanayupurnama@umnaw.ac.id

Abstract. *The Job Creation Law Number 11 of 2020 brings significant changes to various aspects of employment, including workers' leave rights. This article aims to analyze the juridical application of leave rights after the enactment of the law, focusing on the changes that have occurred and their impact on the relationship between workers and employers. While leave rights such as annual leave, maternity leave, and sick leave are still recognized, detailed arrangements regarding the implementation of leave are left to implementing regulations or work agreements. This flexibility provides employers with advantages in workforce management, but raises concerns about potential reductions in workers' rights. The article concludes that these changes must be responded to with fair and transparent policies to maintain a balance between employers' interests and workers' welfare. The research in this paper uses a descriptive analytical research method. This method describes data from various sources, including statutory regulations, journals, and other sources from the internet concerning events that occurred in society.*

Keywords: *Employment, Rights, Leave, Employers*

Abstrak. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 membawa perubahan signifikan terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk hak cuti bagi pekerja. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan hak cuti secara yuridis setelah diberlakukannya undang-undang tersebut, dengan fokus pada perubahan yang terjadi dan dampaknya terhadap hubungan pekerja dan pengusaha. Meskipun hak cuti seperti cuti tahunan, cuti melahirkan, dan cuti sakit masih diakui, pengaturan rinci mengenai pelaksanaan cuti diserahkan pada peraturan pelaksana atau perjanjian kerja. Fleksibilitas ini memberi keuntungan bagi pengusaha dalam pengelolaan tenaga kerja, namun menimbulkan kekhawatiran tentang potensi pengurangan hak pekerja. Artikel ini menyimpulkan bahwa perubahan tersebut harus direspons dengan kebijakan yang adil dan transparan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan kesejahteraan pekerja. Penelitian dalam makalah ilmiah ini menggunakan metode penelitian deskriptif analitis. Metode ini menggambarkan data dari berbagai sumber, termasuk peraturan perundang-undangan, jurnal, dan sumber lain dari internet terkait peristiwa yang terjadi di masyarakat.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Hak, Cuti, Pengusaha

1. LATAR BELAKANG

Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 144,01 juta jiwa per Februari 2022. Adapun jumlah penduduk yang bekerja mencapai 135,61 juta orang. Tenaga kerja atau pekerja menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan 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. 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.

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. 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 cuti pekerja merupakan bagian penting dalam melindungi kesejahteraan tenaga kerja. Hak cuti memberikan kesempatan pada pekerja untuk istirahat mengatasi masalah Kesehatan atau menjalani kegiatan pribadi yang penting. Dalam konteks hukum, hak cuti di atur untuk memastikan bahwa pekerja tidak hanya di hargai sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan dan hak.

Inplementasi hak cuti yang baik dapat meningkatkan produktivitas, royalitas, dan kepuasan kerja, serta membantu menciptakan lingkungan yang sehat. Oleh karena itu, aturan mengenai hak cuti menjadi jaminan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi pekerjaan. Dengan demikian, perlindungan hak cuti adalah langkah penting menuju pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Di Indonesia hak cuti pekerja di atur dalam undang-undang cipta kerja No.11 tahun 2020. Salah satu aspek penting yang diatur dalam undang-undang ini adalah peraturan terkait ketenagakerjaan, termasuk hak-hak pekerja, yang mengalami perubahan signifikan dibandingkan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu hak yang mengalami perubahan adalah hak cuti bagi pekerja.

Hak cuti merupakan bagian dari hak asasi pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha, baik berupa cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, hingga cuti lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Namun, pasca berlakunya UU Cipta Kerja, terdapat kekhawatiran bahwa beberapa hak cuti pekerja mungkin tereduksi atau mengalami penyesuaian yang tidak sepenuhnya berpihak kepada pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian mengenai bagaimana penerapan yuridis hak cuti ini diatur dalam UU Cipta Kerja, serta apa saja implikasi dari perubahan yang terjadi terhadap pekerja.

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 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) perngusaha 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.

2. KAJIAN TEORITIS

Penerapan yuridis hak cuti bagi pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 memberikan dampak yang signifikan terhadap hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Sebelumnya, hak cuti pekerja diatur secara lebih rinci dalam ketentuan undang-undang yang berlaku, seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, melalui perubahan yang dilakukan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, aturan terkait hak cuti lebih diserahkan kepada kebijakan yang diatur dalam peraturan pelaksana, perjanjian kerja, atau kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Pendekatan ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana hak pekerja terlindungi dan bagaimana implementasi kebijakan ini di lapangan (Siahaan, 2020).

Teori yang dapat digunakan untuk memahami perubahan ini adalah teori keseimbangan dalam hubungan industrial, yang menjelaskan bahwa dalam hubungan kerja yang ideal, terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Keseimbangan ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, di mana kedua belah pihak memiliki kepastian dan perlindungan hak. Dalam konteks hak cuti, keseimbangan ini dapat terwujud apabila pengaturan cuti yang lebih fleksibel, yang diberikan oleh Undang-Undang Cipta Kerja, tetap mempertimbangkan kepentingan pekerja. Artinya, meskipun kebijakan ini memberi ruang bagi pengusaha untuk lebih fleksibel dalam

mengatur cuti, tidak boleh ada pengurangan hak-hak dasar pekerja yang sudah dijamin sebelumnya (Asmarani, 2021).

Selanjutnya, teori perlindungan pekerja juga relevan dalam kajian ini. Dalam teori ini, pekerja diakui sebagai pihak yang lebih rentan dalam hubungan kerja, sehingga diperlukan perlindungan terhadap hak-haknya. Cuti sebagai salah satu hak pekerja yang dilindungi bertujuan untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Pemberian cuti yang tidak hanya terbatas pada cuti tahunan, tetapi juga mencakup cuti sakit, cuti melahirkan, dan hak cuti lainnya, menjadi sangat penting untuk memastikan hak pekerja terlindungi secara optimal. Oleh karena itu, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas, penerapannya harus tetap memperhatikan prinsip perlindungan ini (Rachmawati, 2022).

Dalam analisisnya, Undang-Undang Cipta Kerja lebih menekankan pada penyederhanaan regulasi untuk meningkatkan iklim investasi dan kemudahan bagi pengusaha. Hal ini terlihat dalam kebijakan terkait cuti yang lebih fleksibel dan diserahkan kepada peraturan pelaksana atau perjanjian kerja. Namun, meskipun tujuan dari perubahan ini adalah untuk mendorong efisiensi dan fleksibilitas, keberlanjutan hak-hak pekerja harus tetap dijaga. Ini menjadi tantangan bagi pengusaha dan pemerintah untuk menciptakan kebijakan yang adil dan transparan, yang dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak tanpa mengorbankan kesejahteraan pekerja (Sastro, 2020).

Selanjutnya, dalam penerapannya, perlu dipertimbangkan bahwa kebijakan cuti yang ditentukan dalam peraturan pelaksana atau perjanjian kerja dapat berbeda-beda antar perusahaan. Hal ini berpotensi menciptakan ketidakpastian bagi pekerja mengenai hak mereka. Oleh karena itu, penting bagi pekerja untuk memiliki pengetahuan yang cukup mengenai peraturan dan perjanjian kerja yang berlaku di perusahaan mereka, serta bagaimana peraturan tersebut mempengaruhi hak cuti mereka. Dalam hal ini, peran serikat pekerja atau organisasi pekerja menjadi sangat penting untuk memastikan hak pekerja tetap terjaga (Asmarani, 2021).

Menurut teori hubungan industrial yang lebih modern, hubungan kerja tidak hanya dilihat sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, melainkan sebagai suatu bentuk kemitraan yang saling menguntungkan. Dalam kemitraan ini, kedua belah pihak harus mampu bernegosiasi dan mencapai kesepakatan yang adil. Penerapan yuridis hak cuti pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja bisa dilihat sebagai upaya untuk mencapai kemitraan ini, dengan catatan bahwa pengaturan cuti tetap memperhatikan kepentingan pekerja. Dalam hal ini, pengusaha harus memperhatikan aspek kesejahteraan pekerja,

sementara pekerja harus mendukung upaya efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan (Siahaan, 2020).

Namun demikian, penerapan fleksibilitas dalam hak cuti juga menimbulkan potensi masalah. Pengusaha yang lebih fokus pada efisiensi dapat saja mengurangi hak cuti pekerja untuk alasan-alasan tertentu, seperti kebutuhan operasional perusahaan. Jika ini terjadi, pekerja dapat merasa bahwa hak-hak mereka terabaikan. Oleh karena itu, penting bagi undang-undang dan peraturan yang mengatur hak cuti untuk menyediakan mekanisme pengawasan yang memastikan bahwa kebijakan ini tidak disalahgunakan oleh pengusaha (Rachmawati, 2022).

Penerapan hukum terkait hak cuti ini juga perlu dipahami dalam konteks globalisasi dan persaingan pasar. Banyak perusahaan yang beroperasi secara internasional, sehingga penerapan hak cuti di Indonesia harus mampu bersaing dengan negara-negara lain yang memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang lebih ramah terhadap pekerja. Oleh karena itu, meskipun fleksibilitas dalam pengaturan cuti memiliki kelebihan, penting untuk tetap mempertahankan hak-hak dasar pekerja agar Indonesia tetap menjadi tempat yang menarik bagi tenaga kerja yang berkualitas (Sastro, 2020).

Secara keseluruhan, penerapan yuridis hak cuti pasca Undang-Undang Cipta Kerja menimbulkan pergeseran paradigma dalam hubungan industrial. Kebijakan yang lebih fleksibel dan berbasis perjanjian kerja memberikan keuntungan bagi pengusaha dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Namun, kebijakan ini juga memunculkan tantangan dalam hal perlindungan hak-hak pekerja, yang harus dihadapi dengan kebijakan yang adil dan transparan. Implementasi yang baik dari peraturan pelaksana dan perjanjian kerja menjadi kunci untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan seimbang antara pekerja dan pengusaha.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang tepat untuk studi ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif atau doktrinal adalah penelitian yang berfokus pada peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip hukum yang relevan dengan isu yang diteliti. Tujuannya adalah memahami dan menganalisis aspek-aspek yuridis dari perubahan regulasi hak cuti dalam UU Cipta Kerja serta dampaknya terhadap pekerja. Penelitian ini juga dapat menggunakan pendekatan komparatif untuk membandingkan regulasi hak cuti sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data sekunder, yaitu data yang sudah ada dan relevan dengan topik penelitian. Proses analisis ini berfokus pada mendeskripsikan, memahami, dan menginterpretasikan aturan-aturan hukum terkait hak cuti dalam konteks UU Cipta Kerja, dengan tujuan memberikan gambaran lengkap mengenai dampak yuridis yang dihasilkan.

Selain itu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach): Pendekatan ini menekankan pada pengkajian peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 serta peraturan terkait ketenagakerjaan sebelumnya. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami perubahan kebijakan dan aturan yang relevan dengan hak cuti pekerja.

Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach): Pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep-konsep dasar dan prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan hak cuti bagi pekerja, seperti prinsip keadilan, kesejahteraan pekerja, dan hak asasi ketenagakerjaan. Dengan demikian, dapat ditemukan pemahaman mendalam mengenai dasar yuridis hak cuti pekerja. Pendekatan Komparatif (Comparative Approach): Pendekatan ini membandingkan peraturan hak cuti sebelum dan sesudah diberlakukannya UU Cipta Kerja, untuk melihat apakah terdapat perubahan mendasar dalam aturan dan pelaksanaan hak cuti bagi pekerja.

Sumber data primer dalam penelitian yuridis normatif adalah peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum UU Cipta Kerja) dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya. Sumber data sekunder mencakup literatur yang relevan, seperti buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, dan artikel akademis dari berbagai sumber terpercaya (termasuk jurnal dan artikel dari internet), yang membahas konsep hak cuti dan dampak dari penerapan UU Cipta Kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Yuridis Dan Pengaturan Hak Cuti Menurut UU Cipta Kerja

Sebelum berlakunya UU Cipta Kerja, hak cuti pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memberikan berbagai jenis cuti kepada pekerja, seperti cuti tahunan selama 12 hari setelah pekerja bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Selain itu, terdapat juga hak cuti lainnya, seperti cuti sakit, cuti hamil, cuti untuk keperluan ibadah, dan cuti karena keperluan keluarga.

Dalam UU Cipta Kerja, hak-hak tersebut masih diatur, namun dengan beberapa perubahan dan fleksibilitas yang lebih luas. Salah satu perubahan yang signifikan adalah

bahwa pemberian cuti tahunan tidak secara tegas diatur dalam UU Cipta Kerja, tetapi diatur lebih lanjut melalui peraturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat. Hal ini menimbulkan interpretasi bahwa pengusaha dapat lebih fleksibel dalam menentukan kebijakan cuti pekerja, termasuk terkait jangka waktu dan pelaksanaan cuti tahunan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang 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. Adapun ketentuan mengenai waktu istirahat adalah “istirahat 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.

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 Hal-Hal Cuti Bagi Tenaga Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Dengan dihapusnya ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d UU Ketenagakerjaan maka hal tersebut menimbulkan kontroversi dan dianggap merugikan pekerja. 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.

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 terealisasi. 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 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.

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

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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 REFERENSI

- Asmarani, M. (2021). *Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Pembangunan, 15(2), 101-115.
- Garda Yustisia Pambudi, Fatma Ulfatun Najicha “Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”
- 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.
- 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.
- Rachmawati, Y. (2022). *Penerapan Fleksibilitas Hak Cuti dalam Praktik Hubungan Industrial Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Studi Ketenagakerjaan, 19(3), 131-146.
- Sastro, W. (2020). *Reformasi Ketentuan Cuti Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja: Sebuah Perspektif Hak Asasi Manusia*. Jurnal Hukum Indonesia, 26(4), 77-92.
- Siahaan, E. (2020). *Analisis Perubahan Hak Cuti dalam Undang-Undang Cipta Kerja: Antara Perlindungan Pekerja dan Efisiensi Pengusaha*. Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, 22(1), 45-59.