

PERLINDUNGAN HUKUM HAK CUTI TAHUNAN PEKERJA KONTRAK

Afkar Jauhara Albar, Sri Setiadji & Hufron

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru No. 45 Surabaya 60118, Indonesia

Email: afkarjauhara98@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian yaitu menganalisis pengaturan hukum Hak cuti tahunan pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari perspektif Perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah ratio legis tujuan dan pelaksanaannya khususnya perspektif perlindungan hukum mengenai hak cuti tahunan berdasarkan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan hak cuti tahunan pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengaturan hak cuti tahunan belum mengatur dan belum dirumuskan secara jelas dan komprehensif terhadap pekerja khususnya pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dalam perjanjian kontraknya tidak sampai setahun. Hal tersebut berdampak pada pekerja dan pada pelaksanaan di perusahaan yaitu pihak pengusaha. Melalui penelitian ini diharapkan kepada pemerintah agar pengaturan terhadap Pasal 79 ayat (2) diatur hak cuti pekerja yang tidak di perpanjang maupun diperbaharui dalam masa kontraknya.

Kata Kunci: Hak Cuti Tahunan, Tenaga Kontrak

Abstract

The purpose of the study is to analyze the legal arrangements for the annual leave entitlement for workers of a Specific Time Work Agreement (PKWT) from the perspective of protecting workers' law. This research uses the normative legal research method.

The problem discussed in this study is the legis goal ratio and its implementation, especially the perspective of legal protection regarding annual leave rights based on the provisions in Article 79 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor. From the results of the study it was concluded that the implementation of the protection of workers / laborers of a

Specific Time Work Agreement, if carried out in accordance with existing rules, there is already adequate protection for workers / laborers of a Specific Time Work Agreement, only in its implementation there are still various obstacles caused by unclear rules regarding the application of annual leave entitlement to Workers of a Specific Time Work Agreement, the regulation of annual leave entitlements has not yet been arranged and has not been clearly and comprehensively formulated for workers, especially workers of a Specific Time Work Agreement (PKWT) which in their contractual agreements are not up to a year. This has an impact on workers and on the implementation of the company, namely the employer. Through this research it is expected that the government of Article 79 paragraph (2) regulates leave rights for workers who are not renewed or renewed within their contract period.

Keywords: Annual Leave Entitlement, Contract Workers

Pendahuluan

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan bukan hanya sekedar sebagai modal dari suatu usaha yang maju tetapi juga merupakan jalan atau modal utama untuk terselenggaranya pembangunan daerah dan kemajuan kesejahteraan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenalkannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus menerus sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam konsep Undang -Undang Omnibus Law RUU Cipta Kerja juga tidak mengatur tentang Hak Cuti Tahunan pada pekerja waktu tertentu (PKWT) yang di kontrak hanya dalam waktu 6 bulan saja atau lebih tidak sampai 1 tahun yang tertuang pada Pasal 79 ayat (3). Ini membuat kegelisahan yang berkepanjangan bagi pekerja PKWT.

Bekerja dalam waktu tertentu (PKWT) mungkin merupakan pekerjaan yang layak jika ditinjau dari segi upah yang didapat, akan tetapi para pekerjanya ternyata masih banyak yang belum mendapatkan hak-hak atas

kewajiban yang telah dipenuhi pada pihak pengusaha dan perlunya peraturan yang mengatur secara jelas tentang hak cuti pada pekerja PKWT tersebut.

Penelitian ini membandingkan dengan 2 (dua) jurnal ilmiah lainnya, yaitu penelitian terkait kajian yuridis terhadap hak cuti tahunan¹ dengan hasil penelitian Hak cuti antara pekerja kontrak (PKWT) dengan hak cuti pada pekerja tetap (PKWTT) keduanya sama-sama mengacu pada Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang mengatur secara tegas dalam Undang Undang Ketenagakerjaan persoalan cuti tahunan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan Pasal 79 ayat (3).

Perbandingan kedua yaitu Hak cuti tahunan pada pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak)² dalam kesimpulannya Di dalam pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan secara jelas bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja/buruh namun hal ini seringkali dicurangi oleh pengusaha dengan dalih bahwa pekerja yang berhak mengambil jatah cuti tahunannya adalah pekerja dengan status kontrak.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang sebagaimana di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Bagaimana pengaturan hukum terhadap hak cuti tahunan bagi pekerja PKWT dan Bagaimana pelaksanaan cuti tahunan bagi pekerja PKWT yang kontraknya diperpanjang atau diperbaharui?

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Pada tataran dogmatika hukum, pengkajiannya dilakukan terhadap identifikasi dalam hukum positif, khususnya yang berkaitan dengan Hak Cuti Tahunan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pada tataran teori perlindungan hukum dilakukan telaah terhadap teori-teori yang dapat digunakan seperti teori yang dikemukakan oleh Lily Rasjidi dan I.B Wysa Putra, teori negara hukum dan teori pembentukan peraturan perundang undangan.

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan hukum menurut Peter Mahmud Marzuki adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*);
2. Pendekatan historis (*historical approach*);
3. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*);
4. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).³

¹Rina Frisanti, *Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)*, T.tp.: tp, 2015.

²Reza Yuditya Rachmat Putra, *Hak cuti tahunan pada pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak)*, Vol 3, no.1 Juli 2019.

³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011. hlm. 93.

Pembahasan

1.

1. Pengaturan Hukum terhadap Hak Cuti Tahunan bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)

Ketentuan ayat (2) dari Pasal 59 UUK secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini kiranya sudah dapat disimpulkan dari ketentuan ayat terdahulu Pasal ini. Penjelasan dari ketentuan di atas menerangkan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berlanjut, terus menerus atau tanpa jeda, yang terikat pada jangka waktu tertentu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam kegiatan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman.

Pekerjaan tidak musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca/iklim atau situasi-kondisi tertentu. Jika suatu pekerjaan bersifat terus menerus serta berlanjut, namun tidak terikat jangka/ kerangka waktu (timeframe) dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi terikat/tergantung pada cuaca/iklim ataupun pekerjaan diadakan karena adanya situasi-kondisi tertentu, maka dikatakan bahwa pekerjaan demikian adalah pekerjaan musiman. Pekerjaan demikian tidak termasuk pekerjaan tetap dan sebab itu dapat ditundukkan pada ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Menurut ketentuan ayat (3) Pasal 59 UUK, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perbedaan antara keduanya harus dikaitkan dengan upaya-upaya lain untuk membatasi penggunaan kontrak-kontrak kerja seperti ini. Kiranya dengan perpanjangan (extension) dimaksudkan bahwa perjanjian lama langsung diteruskan seketika berakhir. Pembaharuan (renewal) sebaliknya merujuk pada pengertian bahwa setelah lewat jangka waktu tertentu setelah perjanjian berakhir, dibuat perjanjian baru.

Ketentuan ayat (4) Pasal 59 UUK menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Satu syarat tambahan ialah bahwa pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berakhir, harus telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan (Pasal 59 (5) UUK). Ketentuan ayat (6) Pasal 59 UUK berkenaan dengan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu. Pembaharuan hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari (sejak) berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Pengaturan Hukum mengenai Waktu Istirahat atau sekarang dikenal hak cuti. Ketentuan-ketentuan tentang waktu istirahat sebelum Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 jo. Undang-Undang pernyataan berlakunya Nomor 1 Tahun 1951.

Undang-Undang Kerja tersebut diatas merupakan Undang-Undang Pokok (lex generalli) karena memuat segala aturan dasar tentang kerja, yang untuk pelaksanaannya diikuti oleh Peraturan-Peraturan Pemerintah yang merupakan peraturan-peraturan khusus (lex specialli) yang mengatur pelaksanaan tersebut salah satunya tentang waktu istirahat. Waktu istirahat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 diatur dalam bagian IV dan pelaksanaan ketentuan tersebut diikuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950. Dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 dikemukakan bahwa buruh yang menjalankan pekerjaan untuk satu atau beberapa majikan dari satu organisasi harus diberi idzin untuk istirahat sedikit-dikitnya dua minggu tiap-tiap tahun. Maka jelas adanya ketentuan-ketentuan diatas mengharuskan waktu istirahat tahunan selama dua minggu. Hal ini dimaksudkan agar buruh seharusnya diberi kesempatan beristirahat yang akan dipergunakannya untuk menengok kaum kerabat keluarga atau untuk mengadakan perjalanan atau peninjauan dengan maksud untuk menyegarkan badan dan pikiran dari segala kejenuhan kerja.

Tentang Cuti Tahunan ini, kemungkinan perusahaan- perusahaan yang kecil yang kebanyakan masih lemah dan worker intensif maka pembayaran upah penuh selama menjalankan cuti akan menimbulkan kesulitan-kesulitan. Oleh karena itu Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 telah menentukan batas-batas perusahaan yang berkemungkinan memberikan upah penuh selama cuti tahunan atau istirahat tahunan tersebut, antara lain :

- a) Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kekuatan paling sedikit 3 PK akan tetapi kurang dari 4 PK dan memiliki buruh minimal 20 orang.
- b) Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kekuatan 4 PK akan tetapi kurang dari 5 PK dengan jumlah buruh minimal 10 orang.
- c) Menggunakan mesin dengan kekuatan 5 PK atau lebih.
- d) Mempunyai tenaga buruh 50 orang atau lebih.
- e) Perusahaan lainnya yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan (NAKERTRANSKOP) dengan menyimpang dari ketentuan-ketentuan diatas.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Dalam Pasal 79 ayat (2) poin (c) menyebutkan bahwa hak cuti tahunan akan diberikan kepada pekerja atau karyawan yang telah memenuhi masa kerja selama 12 (dua belas) bulan atau satu tahun secara berkesinambungan dengan jumlah hari sebanyak 12 (dua belas). Namun, perusahaan memiliki aturannya masing-masing dalam menentukan jumlah hari cuti, karena tidak sedikit perusahaan yang memutuskan untuk menambah jatah cuti karyawan sesuai dengan posisi di kantor tersebut.

Banyak pula perusahaan yang telah memberikan hak cuti penuh pada karyawan meski belum bekerja selama satu tahun. Sering kali, hak cuti tahunan diberikan pada bulan keempat karyawan bekerja setelah dinyatakan lulus dari masa percobaan. Saat karyawan dalam masa cuti, perusahaan wajib memberikan upah harian secara penuh tanpa pemotongan apa pun sesuai dengan Pasal 84.

2. Konsep Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Waktu Tertentu Terkait Hak Cuti Tahunan

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak atau yang lebih dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja/buruh melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah karena cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan kontrak saja.⁴

Sebagaimana menurut Lily Rasjidi dan I.B Wysa Putra terkait Perlindungan Hukum, Bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.⁵

⁴ Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004, www.KCM.com

⁵Lili Rasjidi dan I.B Wysa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993. hlm. 118

Penutup

Permasalahan ketenagakerjaan Indonesia sudah ada sejak sebelum proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945. Politik ketenagakerjaan selalu mengalami perubahan seiring dengan adanya pergantian kekuasaan. Pasca reformasi, seharusnya kondisi ketenagakerjaan menjadi lebih baik, tetapi sangat disayangkan, kenyataannya pemerintah kurang berpihak kepada pekerja. Kebijakan ekonomi nasional lebih mementingkan sistem yang mendorong pertumbuhan ekonomi dengan investasi, sehingga menekan pekerja. Dengan kata lain, keadaan ini harus dipikirkan lebih jauh lagi kedepan. Undang-Undang 13 Tahun 2003 dalam proses pembuatannya tidak menggunakan Naskah Akademik yang membuat banyak Inkonsistensi dalam pasal-pasalannya, sehingga untuk mengetahui terkait Hak cuti tahunan kenapa dibuat hanya 12 hari ini masih menjadi pertanyaan besar. Kecuali penulis berpendapat bahwa 12 hari diambil dari rata-rata internasional dan pengaruh lain untuk penetapan banyaknya jumlah cuti adalah pengaruh budaya.

Daftar Pustaka

- Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Reza Yuditya Rachmat Putra. 2019. *Hak cuti tahunan pada pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak)*, Vol 3, no.1 Juli.
- Rina Frisanti. 2015. *Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)*.
- Sofjan Wanandi. 2004. Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, www.KCM.com.