

PEMBERIAN PERINTAH KERJA DALAM MASA CUTI BAGI PEKERJA, WAJIBKAH?

Mawar Sitohang¹

¹ Fakultas Hukum, Universitas Kristen Indonesia, Indonesia. E-mail: mawar.sitohang@gmail.com

Abstract: *One of the fundamental rights of workers/laborers at work is the right to leave which is granted by law, and its implementation needs to be guaranteed in the employment relationship between workers/laborers and employers. Workers taking leave means that workers are given the opportunity to take time off from work. However, it is not uncommon for employers to still ask workers to do work while on leave. This is a problem for workers, whether they should do their work or not? If work orders from superiors are not carried out, the consequences can be detrimental to workers. So how are workers' leave rights regulated according to labor law, and what steps must workers take if they receive a work order while on leave? This research will examine this problem using normative research that examines secondary data using a statutory approach. Based on the results of the research, it was found that work orders to employees while on leave constitute a violation of the work agreement and are detrimental to the worker so that it is an act of breaking the employer's promise to the worker.*

Keywords: *Employee Leave Rights; Employment Law; Default; Employment Agreement.*

How to Site: Mawar Sitohang (2024). Pemberian Perintah Kerja Dalam Masa Cuti Bagi Pekerja, Wajibkah? Jurnal hukum *to-ra*, 10 (3), pp 459-470. DOI. 10.55809/tora.v10i3.394

Introduction

Cuti merupakan hak pekerja yang diberikan oleh undang-undang untuk tidak masuk sesuai jadwal kerjanya dengan waktu yang diizinkan oleh undang-undang. Dalam masa cuti, pekerja seharusnya menikmati masa libur secara sepenuhnya (*full day off*). Bahwa undang-undang memberikan masa cuti dengan tujuan demi kepentingan pekerja. Kepentingan ini merupakan bagian toleransi yang diberikan oleh undang-undang dan haruslah dipatuhi pemberi kerja untuk mensejahterakan pekerja sepenuhnya.

Kesejahteraan pekerja merupakan kepentingan yang tidak hanya merupakan tujuan dari pemberi kerja saja, tetapi negara sebagai organisasi tertinggi memiliki kewajiban memberikan kesejahteraan yang sempurna bagi pekerja. Konsep kesejahteraan bagi pekerja adalah keadaan saat hukum ketenagakerjaan bersifat proporsional kepada pemberi kerja dan pekerja. Proporsional yang dimaksud adalah keadaan saat undang-undang tidak memberatkan pekerja dan pemberi kerja dan menciptakan keadaan hak dan kewajiban yang seimbang.

Keseimbangan yang menjadi kewajiban undang-undang tidak hanya mengenai perundang-undangan saja, melainkan terhadap implementasinya. Cuti merupakan salah satu ketentuan yang diatur oleh undang-undang sehingga terhadap implementasinya haruslah juga diatur oleh undang-undang. Salah satu permasalahan yang kerap terjadi dalam menjalankan implementasi hukum ketenagakerjaan adalah mengenai implementasi terhadap perundang-undangan ketenagakerjaan. Implementasi hukum ketenagakerjaan seringkali bermasalah dalam implementasi hukumnya.

Problema terhadap implementasi hukum ketenagakerjaan terkadang memiliki kekosongan hukum terhadap implementasinya, hal ini bermaksud bahwa pekerja sebagai pihak yang dilemahkan tidak memiliki upaya hukum selain yang disediakan oleh undang-undang yaitu *bipatride*, *tripatride*, dan litigasi. Kembali mengingat mengenai konsep cuti yang diberikan oleh perundang-undangan hanya sebatas mengenai konsep cuti yang dibolehkan dan jangka waktu cuti yang diberikan oleh undang-undang. pekerja dalam melaksanakan cuti seringkali tidak mendapatkan haknya secara penuh. Apabila mengangkat konsep keperdataan mengenai wanprestasi, yakni ada beberapa unsur yang menyebabkan wanprestasi, yakni¹:

1. Tidak melakukan apa yang diperjanjikan;
2. Melakukan apa yang diperjanjikan tapi tidak sempurna;
3. Melakukan apa yang dilarang oleh perjanjian; dan/atau
4. Melakukan apa yang tidak diperjanjikan.

Mengingat konsep wanprestasi bahwa perjanjian harus dilakukan secara sempurna dan tidak bisa hanya dilakukan secara sebagian. Konsep keperdataan ini kemudian dibawa ke dalam konsep cuti yang dijalankan oleh pekerja, maka secara pemahaman hukum makna cuti haruslah dinikmati oleh pekerja sepenuhnya setelah mendapatkan izin cuti dari pemberi kerja.

Konsep keperdataan umum seharusnya diimplementasikan terhadap pemberi kerja yang gagal untuk memberikan suatu izin secara sempurna. Pemberian cuti yang bersyarat untuk tetap melakukan pekerjaan seharusnya tidak dinyatakan sebagai konsep cuti. Cuti yang seharusnya adalah keadaan saat pekerja telah diberikan izin cuti dan tidak adanya pekerjaan yang dilakukan dalam masa waktu cuti yang telah diizinkan. Atas pernyataan yang telah diberikan, maka perlu dilakukan analisa mengenai cuti lebih dalam, khususnya terhadap cuti yang dijalankan secara parsial oleh pekerja karena adanya kewajiban kerja yang diberikan oleh pemberi kerja selama masa cuti berlangsung. Bagaimana pengaturan hukum mengenai cuti bagi pekerja dan bagaimana

¹ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan*, 2008, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 74.

upaya yang dapat ditempuh oleh pekerja bilamana saat menjalankan cuti diberikan perintah kerja oleh pemberi kerja.

Discussion

Pengaturan dan Dasar Cuti Bagi pekerja Dalam UU No. 13 Tahun 2003 Serta Perubahannya Pada UU No. 6 Tahun 2023

Berdasarkan Pasal 79 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 (UUK) tertulis mengenai cuti bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/pekerja”. Konsep cuti ini merupakan bagian dari waktu istirahat yang diberikan oleh undang-undang sebagai hak dari pekerja. Hak cuti adalah bagian hak normatif yang diberikan kepada pekerja dalam konteks keselamatan, kesehatan, dan istirahat.² Arifuddin berpendapat bahwa cuti adalah bagian dari waktu istirahat pekerja sebagai bagian dari keseimbangan hak pekerja terhadap kewajiban kerjanya, yaitu:³

“pekerja/pekerja memerlukan pembatasan waktu kerja, demikian juga sebaliknya perlu mendapatkan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan tenaga dan kesehatannya pada waktu-waktu tertentu, baik waktu istirahat pada saat kerja, sakit, cuti, dan pada kondisi-kondisi tertentu lainnya”

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan, maka cuti merupakan perlindungan bagi pekerja yang diberikan oleh perundang-undangan untuk menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pemberi kerja. Negara hadir sebagai regulator dalam hukum ketenagakerjaan yang memberikan batasan-batasan hubungan kerja dengan menekankan asas keseimbangan yang nyata bagi pekerja dan pemberi kerjanya.

Asas keseimbangan dapat diartikan sebagai janji antara para pihak hanya akan dianggap mengikat sepanjang dilandasai pada asas adanya keseimbangan hubungan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan dan kewajiban para pihak dalam sebuah perjanjian dengan syarat dan kondisi yang sama (*ceteris paribus*), serta tidak ada pihak yang mendominasi atau melakukan tekanan kepada pihak lainnya.⁴ Melanjutkan mengenai proporsional mengenai hak dan kewajiban, mengenai cuti, terdapat beberapa cuti yang dibolehkan oleh UUK, yaitu:

1. Istirahat jam kerja;
2. Istirahat mingguan;
3. Cuti tahunan; dan/atau

² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2020, Literasi Nusantara, Malang, hlm. 81.

³ *Ibid.*, hlm. 104.

⁴ Safira Meisya Salsa Bina, “Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian”, 2023, Jurnal Sains Student Research, Vol. 1, No. 2, hlm. 873.

4. Istirahat panjang.

Secara yuridis, Pasal 79 ayat (2), mengatur hal tersebut sebagai berikut:

1. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
4. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Izin yang diberikan kepada pekerja diberikan oleh pihak yang berbeda sesuai dengan bentuk cutinya, berikut adalah penjelasan mengenai bentuk cuti dan pemberi izin terhadap cuti pekerja:

No	Jenis Cuti	Keterangan
1	Istirahat Jam Kerja	Pemberi kerja
2	Istirahat Mingguan	Pemberi kerja
3	Cuti Tahunan	Diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4	Istirahat Panjang	1. berlaku bagi pekerja/pekerja yang bekerja pada perusahaan tertentu. 2. diatur dengan Keputusan Menteri.

Tabel 1. Keterangan Jenis Cuti

Bahwa Pasal 79 UUK digantikan oleh UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU CK), bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.

Pada perubahan ketentuan 79 UUK yang diubah dalam Pasal 79 UUK dalam UU CK lebih mengklasifikasikan kepada hal yang lebih spesifik, bahwa sebelum perubahan Pasal 79 UUK hanya menggunakan istilah “cuti”, sedangkan pada Pasal 79 UUK dalam UU CK memisahkan istilah “cuti” dan “istirahat”. Pemisahan istilah ini kemudian lebih mengedepankan kepastian hukum dalam hukum ketenagakerjaan dan menimbulkan konsep bahwa “istirahat” merupakan kewajiban dari pemberi usaha (pengusaha) untuk diberikan kepada pekerja. Selanjutnya, perubahan mengenai cuti dan istirahat yang diatur dalam Pasal 79 UUK dalam UU CK diklasifikasikan sebagai berikut:

No	Klasifikasi	Keterangan
1	Cuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2	Istirahat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/pekerja, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. 2. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. 3. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Tabel 2. Klasifikasi dan Keterangan Cuti Dalam UU CK

Selain ketentuan yang berlaku secara umum mengenai cuti, terdapat juga ketentuan khusus mengenai cuti untuk perempuan. Cuti yang diberlakukan untuk perempuan yang diatur sebagai berikut:

Pasal (UUK)	Keterangan
81	<p>Pekerja/pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.</p> <p>Diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.</p>
82	<p>Pekerja/pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.</p> <p>Pekerja/pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.</p>

Tabel 3. Cuti Untuk Perempuan

Selain ketentuan di atas, bahwa terdapat cuti ibadah sebagaimana dalam Pasal 85 UUK yang dijabarkan sebagai berikut:

Pasal 85 UUK

- (1) "Pekerja/pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.
- (2) Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus- menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/pekerja dengan pengusaha.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.
- (4) Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri."

Apabila berkaca pada Pasal 85 ayat (4) UUK, Keputusan Menteri yang dimaksud mengacu pada keputusan menteri yang menetapkan kepada hari libur tersebut.

Selain itu, kehadiran UU Cipta Kerja yang merubah beberapa bagian materi dalam UU Ketenagakerjaan, menimbulkan problem baru⁵, yaitu UU Cipta Kerja dianggap memberikan otoritas yang lebih tinggi dibandingkan pekerja, dikarenakan mengenai cuti tahunan dijamin dalam perjanjian kerja, dimana dalam pembuatan perjanjian kerja tentunya posisi tawar (*bargaining power*) pengusaha lebih tinggi dibandingkan pekerja/buruh.

Upaya pekerja Terhadap Cuti Yang Dijalankan Tidak Sempurna

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian sebelumnya mengenai ketentuan cuti, maka seperti pada konsep keperdataan hal tersebut merupakan bagian dari hukum perjanjian. Pertama-tama, harus dipahami konsep “Perjanjian Kerja” sebagai bagian daripada hukum perjanjian. Sebagaimana hal tersebut merupakan bagian dari hukum perjanjian, maka mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) menyatakan syarat sah perjanjian adalah sebagai berikut:⁶

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya (*de toestemming van degenen die zich verbinden*);
2. Kecakapan untuk membuat perikatan (*de bekwaamheid om eene verbintenis aan te gaan*);
3. Suatu hal tertentu (*een bepaald onderwerp*); dan
4. Suatu sebab yang halal atau diperbolehkan (*eene geoorloofde oorzaak*).

Lebih lanjut mengenai kontrak, bahwa meninjau dalam konteks hukum perdata, maka kontrak haruslah tunduk terhadap undang-undang untuk memenuhi unsur “suatu sebab yang halal”. P.N.H. Simanjuntak menjelaskan mengenai “suatu sebab yang halal” sebagai “Isi perjanjian tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan undang-undang”⁷. Hal ini mengacu pada Pasal 1337 KUHPer dengan isinya “Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum”. Kembali lagi pada konsep dasar perikatan yakni berupa prestasi yang diatur dalam Pasal 1234 KUHPer bahwa “Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu”.

⁵ Garda Yustisia Prambudi dan Fatma Ulfatun Najicha, 2022, “Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, Jurnal Gema Keadilan, Volume 9 Edisi 1, Agustus, hlm. 70-80

⁶ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, 2010, Kencana, Jakarta, hlm. 157.

⁷ P.N.H. Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, 2019, Prenamedia Group, Jakarta, hlm. 288.

Cuti sebagaimana telah dijabarkan sedemikian rupa merupakan bentuk perikatan untuk pekerja “tidak berbuat sesuatu” yang dimaksud adalah pekerjaan. Berangkat dari konsep prestasi, maka hal ini kemudian akan memunculkan suatu perikatan (persetujuan) terhadap pekerja dengan pemberi kerja berupa kesepakatan cuti sehingga kewajiban bagi pekerja disepakati (konsensual/*consensus*) agar tidak melakukan pekerjaan selama periode yang telah disepakati oleh pihak-pihaknya. Untuk menjawab hubungan mengenai hukum perjanjian pada hukum perdata dengan perjanjian kerja dalam perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan menurut Subekti yaitu “perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja dan majikan, ...”⁸. Untuk memvalidasi bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perjanjian maka pada Pasal 1 angka 14 UUK tertulis “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Sudah jelas bahwa pekerja dalam melakukan pekerjaan terikat dengan pemberi kerja dengan dasar perjanjian berupa perjanjian kerja. Kemudian, cuti sebagaimana yang diatur oleh perundang-undangan sudah jelas masuk kepada salah satu syarat sahnya perjanjian yang wajib mengikat pekerja dan juga pemberi kerja. Walaupun ketentuan tersebut tidak tercantum secara privat dalam suatu perjanjian, patut diingat bahwa ketiadaan suatu ketentuan perundang-undangan dalam suatu perjanjian bukan berarti meniadakan suatu peraturan perundang-undangan yang mengikat secara publik. Pasal 1233 KUHPer sudah jelas menyatakan perikatan lahir karena persetujuan dan undang-undang, hal ini dilanjutkan dalam Pasal 1352 KUHPer bahwa “perikatan-perikatan yang dilahirkan demi undang-undang, timbul dari undang-undang saja, atau dari undang-undang sebagai akibat perbuatan orang”. Pada Pasal 1365 merupakan ketentuan yang seringkali disebut sebagai *onrecht matigedaad* atau Perbuatan Melawan Hukum (PMH) yakni “Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”.

Melanjutkan kembali mengenai konsep cuti, bahwa dalam Pasal 84 UUK dalam UU CK secara eksplisit menyatakan bahwa pekerja yang menggunakan haknya untuk istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang, melaksanakan ibadah, haid, dan masa kehamilan mendapatkan upah penuh. Hal ini merupakan bagian dari ketentuan yang secara jelas menjadi bagian dari dasar pengupahan bagi pekerja dalam masa cuti dirinya. Maka, apabila seorang pekerja mendapatkan perintah kerja yang menyuruh dirinya

⁸ Endeh Suhartini, et. al., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, 2020, Rajawali Pers, Depok, hlm. 86.

terdapat beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh sebagai bagian dari pelanggaran hak seorang pekerja.

Upaya hukum perdata adalah keadaan saat pekerja mendapatkan kerugian secara keperdataan dan upaya hukum ini dapat digunakan untuk menggantikan kerugian yang diderita oleh pekerja. Apabila melihat dalam konteks keperdataan, terdapat 2 (dua) macam upaya hukum yang dapat dilakukan sesuai dengan jenisnya, yaitu:

1. Wanprestasi, upaya hukum ini dapat dilakukan oleh seorang pekerja apabila cuti tercantum dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Harus diperhatikan bahwa upaya hukum wanprestasi akan mengacu kepada isi dari perjanjian yang mengikat pekerja dengan pemberi kerja secara keperdataan.
2. Perbuatan Melawan Hukum, upaya hukum ini dapat digunakan oleh pekerja apabila ketentuan mengenai cuti tidak tercantum dalam perjanjian kerja. Harusnya juga menjadi perhatian bahwa perbuatan melawan hukum adalah keadaan pada saat kerugian tercipta karena salah satu pihak melanggar ketentuan dalam undang-undang.

Penjelasan pada poin 1 dan poin 2 adalah keadaan keperdataan secara umum, tetapi bilamana melihat pada upaya hukum yang dapat dilakukan dalam konteks UUK, hal ini akan sedikit berbeda walaupun dasarnya adalah mirip. Melihat pada Pasal 1 angka 22 UUK dijelaskan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/pekerja atau serikat pekerja/serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Metode penyelesaian hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam pelanggaran haknya menurut Pasal 136 UUK adalah sebagai berikut:

Pasal 136 UUK

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/pekerja atau serikat pekerja/serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/pekerja atau serikat pekerja/serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Sebelum melanjutkan mengenai PHI, perlu juga menjadi catatan bahwa dalam Pasal 61 (1) huruf d UUK dalam UU CK yakni, “adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap” akan mengakibatkan berakhirnya perjanjian kerja. Maka, ada baiknya bilamana PHI akan dijadikan sebagai *ultimum remedium* untuk menghindari adanya pengakhiran perjanjian kerja.

Kembali pada Pasal 136 ayat (1) UUK, bahwa diperlukan adanya wajib penyelesaian mufakat, yakni dalam hukum ketenagakerjaan dikenal sebagai *bipatride*⁹ dan *tripatride*¹⁰. Secara spesifik, mengenai upaya hukum dapat dilakukan oleh penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI). Secara singkat, berikut adalah upaya hukum yang dapat ditempuh:

1. Melakukan *bipatride* paling lama 30 (tiga puluh) hari dimulai dari perundingan (Pasal 3 UU PHI).
2. Melakukan *tripatride* dimana instansi yang berwenang memberikan opsi untuk konsiliasi atau arbitrase, apabila tidak adanya jawaban selama 7 (tujuh hari) semenjak diberikan pilihan maka instansi yang berwenang melimpahkan kepada mediator (Pasal 4 UU PHI).
3. Bilamana tidak adanya kesepakatan dalam *bipatride* dan *tripatride* maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 5 UU PHI).

Secara kompetensi absolut, bahwa berbeda dengan hukum acara perdata pada umumnya yang dapat diajukan gugatan kepada pengadilan negeri, pada hukum ketenagakerjaan wajib diajukan dalam pengadilan hubungan industrial.

⁹ *Bipatride* merupakan musyawarah yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja secara langsung.

¹⁰ *Tripatride* merupakan musyawarah yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan pekerja dihadapan instansi ketenagakerjaan yang berwenang dengan catatan dapat dilakukan saat *bipatride* tidak mendapatkan kesepakatan.

Conclusion

Cuti merupakan ketentuan yang sudah diatur oleh perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan. Hal ini secara eksplisit diatur dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 85 UUK dan terdapat beberapa ketentuan yang diubah dalam UU CK. Pekerja dapat menempuh upaya hukum berupa upaya hukum musyawarah dan/atau perdata melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merugikan hak cuti bagi buruh.

Acknowledgements

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih belum menciptakan suatu sistematika mengenai cuti yang lebih spesifik. Hal ini dapat diperjelas mengenai kelemahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang hanya berpendapat bahwa *overtime* yang dimaksud hanyalah mengenai lembur saja dan bukan mengenai kewajiban kerja di luar jam kerja yang seharusnya. Bilamana konsep lembur hanya ditentukan bilamana melebihi jam kerja dalam 1 (satu) minggu, hal ini haruslah diperjelas mengenai cuti yang seharusnya dinikmati sebagai hak pekerja. Konsep *overtime* haruslah jelas dalam konteks cuti sebagai hak buruh. Kerugian dalam cuti memang sejatinya masih belum diatur secara eksplisit dalam suatu pasal yang mengikat dalam undang-undang. Hal ini akan menjadi timbul masalah karena belum ada ketentuan dalam undang-undang yang melarang pemberi kerja untuk memberikan pekerjaan selama masa cuti sehingga seharusnya hal ini menjadi perhatian legislator dalam mempertimbangkan memberikan larangan mengenai perintah kerja dalam masa cuti. Tidak hanya kepada legislator, bahwa hal ini juga seharusnya diperhatikan juga oleh instansi yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan untuk menciptakan kepastian bagi buruh.

References

Book

- Bina, Safira Meisya Salsa, "Asas Keseimbangan Dalam Hukum Perjanjian", 2023, Jurnal Sains Student Research, Vol. 1, No. 2.
- Harahap, Arifuddin Muda, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 2020, Literasi Nusantara, Malang.
- Hernoko, Agus Yudha, Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial, 2010, Kencana, Jakarta.
- Miru, Ahmadi dan Pati, Sakka, Hukum Perikatan, 2008, Rajawali Pers, Jakarta.
- Simanjuntak, P.N.H., Hukum Perdata Indonesia, 2019, Prenamedia Group, Jakarta.
- Suhartini, Endeh, et. al., Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah, 2020, Rajawali Pers, Depok.
- Pambudi, G. Y., & Najicha, F. U. (2022). Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Gema Keadilan, 9(1), 70-80. <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16153>
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.