

PENGATURAN PERUBAHAN HAK CUTI DAN WAKTU ISTIRAHAT PEKERJA DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Ginze Perkasa, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jakarta, e-mail: 2010611167@mahasiswa.upnvj.ac.id

Dwi Aryanti Ramadhani, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional
“Veteran” Jakarta, e-mail: dwiaryanti@upnvj.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i08.p08>

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji hak-hak cuti dan waktu istirahat yang didasarkan pada Undang-Undang 6/2023 dan untuk mengetahui bentuk dari perjanjian kerja yang dapat melindungi waktu istirahat beserta hak cuti pekerja pasca terbitnya Undang-Undang 6/2023. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian berupa deskriptif analisis, dimana data akan dikumpulkan dan dideskripsikan bersumber dari berbagai tempat seperti berbagai undang-undang, buku, jurnal, maupun berbagai sumber lainnya yang berasal dari internet mengenai peristiwa yang relevan terjadi di masyarakat. Penelitian ini menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa terdapat perubahan mengenai aturan waktu istirahat dan hak cuti. Waktu istirahat mingguan diubah sehingga ketentuan 2 hari istirahat untuk 5 hari kerja tidak ada lagi. Cuti besar juga tidak lagi ditemukan di dalam Undang-Undang 6/2023 setelah Pasal 79 diubah. Hak istirahat panjang juga tidak terikat dengan masa kerja minimal 6 tahun seperti sebelumnya. Disamping itu, agar hak cuti beserta waktu istirahat pekerja dapat terlindungi, maka pekerja dapat memanfaatkan Asas Kebebasan Berkontrak dalam membuat perjanjian kerja untuk menambahkan klausa yang mengatur waktu istirahat beserta hak cuti. Dengan demikian, maka pihak perusahaan yang tidak memberikan hak cuti dan waktu istirahat kepada pekerja dapat dijatuhi sanksi didasarkan pada isi perjanjian dan aturan yang berlaku.

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

ABSTRACT

The aim of this article is to research the rights to leave and rest time based on Act 6/2023 and to determine the form of an employment agreements that can protect rest time and leave rights for employees after the issuance of Act 6/2023. This article uses a descriptive analysis research method, where data will be collected and described from multiple sources such as laws and regulations, books, journals, and various other internet sources regarding relevant events in society. The results of this article prove that there have been changes regarding the laws for rest periods and leave rights. The weekly rest time has been changed so that the provision of 2 days of rest for 5 working days no longer applies. Holiday leave is also no longer found in Act 6/2023 after Article 79 was amended. The sabbatical leave is also no longer tied to a minimum of 6 years of work as before. Additionally, to ensure that employees leave rights and rest time are protected, employees can utilize the Principle of Freedom of Contract in drafting employment agreements to add clauses that regulate rest time and leave rights. Therefore, companies that do not provide employees with leave and rest time can be sanctioned based on the contents of the agreement and applicable rules.

Keywords : Leave Rights, Labors, Job Creation Act

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerja atau tenaga kerja merupakan kelompok masyarakat dan berperan penting sebagai penggerak sektor perekonomian suatu negara. Keberadaan pekerja tidak bisa dipisahkan dari lapisan masyarakat dan pemerintah karena pentingnya keberadaan mereka. Oleh karenanya, jumlah pekerja mencakup bagian yang cukup signifikan dari jumlah penduduk di Indonesia. BPS mencatat bahwa terdapat sebanyak 147,71 juta angkatan kerja per Agustus 2023.¹ Lebih lanjut, Penduduk yang bekerja berjumlah sebanyak 139,85 juta orang per Agustus 2023.² Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 2 dinyatakan bahwa Ketenagakerjaan diartikan sebagai setiap individu yang mampu untuk melakukan atau mengerjakan sebuah pekerjaan dengan tujuan untuk menghasilkan jasa maupun barang yang dibutuhkan demi terpenuhinya kebutuhan diri sendiri dari pekerja maupun kebutuhan kelompok masyarakat secara umum. Tenaga kerja memiliki peran krusial sebagai faktor produksi utama dalam mengelola sumber daya alam dan modal milik suatu negara. Dengan ketidakhadiran tenaga kerja, maka negara tidak dapat mengoptimalkan sumber daya alam dan modalnya, meskipun jumlahnya besar. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja sangat penting, karena kualitas rendah akan menghasilkan pengelolaan sumber daya alam dan modal yang tidak efisien. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, penting untuk memperhatikan kesejahteraan mereka. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja berkaitan erat dengan pemenuhan hak-hak mereka sesuai dengan hukum dan perjanjian kerja, Dimana salah satu hak tersebut adalah hak cuti.

Sebagai sebuah negara hukum Indonesia menjunjung tinggi keberadaan hukum dalam menjalankan fungsinya sebagai sebuah negara. Oleh karenanya, keberadaan hukum sangat mempengaruhi jalannya Negara Indonesia, hukum berfungsi tidak hanya untuk mengatur jalannya negara dan masyarakat, tetapi juga menjamin kesejahteraan masyarakat, terutama tenaga kerja dengan membuat segenap aturan yang merupakan tanggung jawab Negara Indonesia sebagai pembuat hukum, sesuai dengan yang dicantumkan dalam Pasal 28D ayat (1). Tanggung jawab sebagai pembuat hukum tersebut memberikan jaminan kepastian hukum dalam memenuhi dan melindungi hak-hak tenaga kerja. Lebih lanjut, pada alinea keempat memberikan jaminan bahwa Negara Indonesia dalam penciptaannya bertujuan untuk melindungi dan mensejahterakan masyarakat serta mencerdaskan kehidupan bangsa.³

Untuk menumbuhkan kembali tenaga pekerja agar kemampuan kerjanya tidak menurun, maka diperlukan waktu istirahat dan cuti yang merupakan bagian dari hak untuk melindungi kesehatan pekerja.⁴ Kesuksesan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kondisi kesehatan dari seorang pekerja, istirahat yang cukup berperan penting dalam

¹ <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html> di akses pada 21 Februari 2024 Pukul 15:23

² *Ibid*

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

⁴ Devita, Nadila. Nugroho, Adhi Adriyanto. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Jurnal Hangoluan Law Review* 1, No. 2 (2022): 404

menentukan kondisi kesehatan seorang pekerja. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab berkurangnya kondisi kesehatan seorang pekerja seperti kelelahan kerja ataupun kondisi mental pekerja yang menurun. Kelelahan kerja yang dialami seorang pekerja pada umumnya disebabkan oleh terlalu beratnya atau terlalu banyaknya beban kerja yang dikerjakan oleh seorang pekerja sehingga memerlukan tenaga lebih untuk menyelesaikan beban kerja tersebut, akibatnya kekurangan tenaga ini memberikan pengaruh kepada kondisi kesehatan seorang pekerja yang berhubungan dengan kemampuan pekerja. Penting bagi pekerja untuk meluangkan waktu untuk beristirahat dan melepaskan diri dari beban kerja yang menumpuk. Mengambil cuti untuk beristirahat atau berlibur dapat membantu mengurangi stres dan kejenuhan akibat beban kerja yang berat. Istirahat yang cukup dapat menyegarkan tubuh dan pikiran, sehingga pekerja kembali dengan semangat dan kemampuan kerja yang lebih baik.

Hak cuti adalah hak bagi seorang pekerja untuk tidak hadir sementara waktu dari pekerjaannya, dengan syarat memberikan keterangan kepada pihak yang berwenang di tempat kerja. Pemberian hak cuti harus dilakukan oleh instansi atau perusahaan yang mempekerjakan tanpa mengurangi atau memotong gaji pekerja. Hal ini didasarkan pada Pasal 79 (2) bagian c Undang-Undang 13/2003 yang menyebutkan bahwa pekerja yang telah bekerja dengan minimal telah melaksanakan minimum 12 bulan waktu pekerjaan atau lebih dari waktu 1 tahun secara berturut-turut memiliki hak untuk mendapatkan cuti sebanyak 12 dalam satu tahun.⁵ Jika seorang pekerja tidak bekerja penuh sesuai dengan waktu kerjanya selama setahun, instansi atau perusahaan memiliki hak untuk menolak permintaan cuti dari pekerja tersebut. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur beberapa ketentuan terkait hak cuti seorang pekerja. Setelah diberlakukannya Undang-Undang 6/2023, muncul berbagai perubahan-perubahan yang mempengaruhi ketentuan mengenai hak cuti pekerja. Beberapa pihak menganggap perubahan yang ada di dalam peraturan baru tersebut bersifat kontroversial karena ketentuan-ketentuan dalam peraturan tersebut memberikan instansi atau perusahaan keleluasaan dan kewenangan yang lebih besar dalam mengatur hak cuti pekerja dengan menghapus sejumlah aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penghapusan beberapa ketentuan ini dianggap melemahkan kepastian hukum yang diharapkan dari sebuah undang-undang.⁶

Berbagai pihak-pihak di kalangan masyarakat merasa keberatan dengan perubahan-perubahan yang terdapat pada Undang-Undang 6/2023. Dalam Perppu No. 2/2022, ketentuan cuti panjang yang sebelumnya terdapat dalam Undang-Undang 13/2003 dihapuskan, hal ini memicu protes dari kelompok pekerja dan buruh. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Saiq Iqbal, mengkritik peraturan tersebut sebagai terlalu umum dan menyatakan bahwa pihak-pihak pembuat perpu terlalu terburu-buru dalam menyusun aturan untuk menggantikan Undang-Undang Cipta Kerja tersebut. Ia menekankan bahwa aturan mengenai cuti panjang, yang di antaranya termasuk hak cuti bagi buruh dan pekerja wanita, berupa cuti untuk keperluan melahirkan beserta dengan cuti untuk haid, harus menjamin

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁶ Garda Yustisia Pambudi, Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" *Jurnal Gema Keadilan* 9, Edisi 1, 2022.

pembayaran upah. Menurutnya, hal ini tidak dijamin dalam Perppu dan UU Cipta Kerja. Saiq menyatakan bahwa Pasal 79 Undang-Undang 13/2003 mengatur tentang istirahat panjang kepada pekerja yang wajib diberikan setelah bekerja berturut-turut selama kurun waktu enam tahun pada perusahaan yang sama. Istirahat ini dilangsungkan dalam waktu minimal dua bulan, yang kemudian dilaksanakan pada tahun ketujuh beserta tahun kedelapan, masing-masing satu bulan. Selain itu, buruh maupun pekerja yang mendapatkan istirahat panjang tersebut tidak diperbolehkan untuk mendapatkan istirahat tahunan selama dua tahun kedepannya, dan aturan ini diberlakukan dalam kurun waktu enam tahun sekali dalam masa kerja yang berkelipatan.⁷

Di dalam Undang-Undang 13/2003 pada bagian Pasal 79 (2) mengatur bahwa para pekerja yang telah bekerja selama 6 hari waktu kerja dalam waktu 1 minggu berhak atas 1 hari waktu istirahat, sedangkan pekerja yang telah bekerja selama 5 hari waktu kerja dalam kurun waktu 1 minggu memiliki hak atas 2 hari istirahat. Namun, peraturan terbaru mengubah ketentuan ini, dimana ketentuan untuk 1 hari waktu istirahat untuk 6 hari kerja tetap ada, tetapi ketentuan terhadap 2 hari waktu istirahat untuk 5 hari waktu kerja dihilangkan. Disamping itu terkait dengan istirahat panjang, Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa bagi pekerja yang dalam periode 6 tahun berturut-turut bekerja di perusahaan yang sama berhak atas waktu istirahat panjang dengan minimal waktu istirahat sebanyak 2 bulan, yang dilaksanakan pada periode tahun ketujuh dan tahun kedelapan, masing-masing tahun sebanyak 1 bulan. Namun, Undang-Undang 6/2023 memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk menentukan istirahat panjang tersebut atau melalui sebuah perjanjian kerja sama yang sudah disetujui.⁸ Penelitian ini diharapkan mendapatkan sebuah kesimpulan yang erat kaitannya dengan permasalahan yang muncul dalam peristiwa yang sedang diteliti, sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah karya tulis ilmiah. Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini dibatasi untuk meneliti konsep hak cuti pekerja dan waktu istirahat yang diatur dalam Undang-Undang 6/2023 beserta perjanjian kerja yang dapat melindungi hak cuti dan waktu istirahat pekerja pasca perubahan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan kepada latar belakang sebelumnya, rumusan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana perubahan konsep hak cuti dan waktu istirahat pekerja di dalam Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dapat melindungi hak cuti dan waktu istirahat pekerja pasca terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk memberikan analisis tentang perubahan konsep hak cuti pekerja di dalam Undang-Undang Cipta Kerja

⁷ <https://ekonomi.bisnis.com/read/20230103/12/1614494/buruh-protos-aturan-cuti-panjang-lenyap-di-perppu-cipta-kerja> di akses pada tanggal 13 Maret 2024 Pukul 11:45

⁸ Christmanto I, Johanes. Hanafi, Elmie Turino. "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Dunia dan Kebangkitan Entrepreneurship Sebagai Kesejahteraan Karyawan" *Jurnal Manajerial Manajemen* 3, No. 6 (2023): 5

serta untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja yang dapat melindungi hak cuti dan waktu pekerja setelah diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian yuridis normatif, dimana yuridis normatif merupakan suatu penelitian hukum yang mana penelitian tersebut didasarkan atas penelitian bahan-bahan kepustakaan maupun berbagai data-data sekunder untuk diteliti dengan cara melakukan pencarian terhadap literatur-literatur dan aturan yang erat kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.⁹ Penelitian dengan sifat hukum yuridis normatif juga dapat dianggap sebagai suatu metode yang menggunakan logika ilmu hukum yang dilihat lewat sudut pandang normatif untuk mencapai kebenaran. Dalam konteks ini, penelitian tersebut dapat menjelaskan pengaturan mengenai konsep hak cuti dan perjanjian kerja yang melindungi hak cuti pekerja. Penelitian ini memanfaatkan teknik pendekatan berupa pendekatan *statute approach* atau pendekatan menggunakan undang-undang dalam mengkaji masalah yang dibahas. Bahan hukum yang digunakan pada penelitian ini, mencakup sumber-sumber hukum seperti primer, sekunder, beserta tersier. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, dimaksudkan untuk menggambarkan masalah yang akan dibahas serta menganalisis produk hukum yang terkait untuk memberikan solusi terhadap masalah yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Konsep Hak Cuti dan Waktu Istirahat Pekerja di dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja lewat Undang-Undang 6/2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang 2/2022 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan salah satu kewajiban perusahaan berupa pemberian hak cuti kepada para pekerja. Pasal 81 angka 25 Undang-Undang 6/2023 tersebut mengubah beberapa isi dan ketentuan yang terdapat pada Pasal 79 Undang-Undang 13/2003. Beberapa ketentuan yang berkaitan dengan kewajiban sebuah perusahaan di dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang 6/2023 termasuk memberi: 1) Waktu Istirahat; dan 2) Cuti.

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 13/2003 yang diubah oleh Undang-Undang 6/2023, 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

⁹ Ibrahim, J, "Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif", Malang: Bayu Media, 2011, h. 60
16

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 berlebihan 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 6/2023 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 13/2003 dimana juga mengalami perubahan oleh Undang-Undang 6/2023 dimana sebelumnya Undang-Undang 13/2003 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 6/2023. 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.

Selain hak waktu istirahat, terdapat pula hak cuti. Secara umum, cuti dapat didefinisikan sebagai periode ketika seorang karyawan diberi izin untuk tidak masuk kerja dalam periode waktu tertentu, dengan mengikuti segala peraturan yang diberlakukan didalam perusahaan tersebut. Waktu 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:

1. Cuti Sakit

Bagi pekerja atau buruh yang tidak dapat bekerja karena sakit, mereka diizinkan untuk mengambil waktu istirahat sesuai dengan rekomendasi dokter. Selain itu, idealnya, karyawan yang mengalami gangguan kesehatan karena menstruasi juga berhak mengambil waktu cuti di hari pertama dan kedua siklus menstruasi mereka. Ketentuan ini terdapat didalam Pasal 93 (2) dan Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai cuti sakit lebih lanjut diatur di dalam Perjanjian kerja.

2. Cuti Hamil

Cuti hamil ataupun cuti melahirkan merupakan salah satu wujud hak istirahat bagi pekerja wanita untuk mempersiapkan persalinan dan merawat anak hingga mencapai usia tertentu. Terhadap pekerja wanita yang mengalami

keguguran juga diperbolehkan untuk mendapat waktu cuti yang sama.¹⁰ Pasal 82 mengatur bahwa bagi karyawan perempuan diberikan hak untuk mengambil waktu istirahat sebanyak satu setengah bulan sebelum waktu persalinan dan satu setengah bulan setelah selesai persalinan, berdasarkan dengan perhitungan waktu yang diberikan oleh bidan maupun dokter kandungan. Meski begitu, pihak perusahaan dan pekerja diperbolehkan untuk melakukan melakukan negosiasi berkaitan dengan pemberian waktu cuti melahirkan dan cuti menyusui, dengan lama waktu diberikan sebanyak 3 bulan. Jika terdapat seorang pekerja wanita mengalami keguguran, maka pekerja Wanita tersebut berhak untuk mengambil waktu cuti sebanyak satu setengah bulan.

3. Cuti Penting

Cuti penting merupakan cuti yang dilakukan karena alasan penting, hal ini berdasarkan dengan ketentuan Pasal 93 (2) dan (4) Undang-Undang 13/2003, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pekerja yang melakukan perkawinan berhak mendapatkan cuti sebanyak 3 hari.
- b. Jika pekerja atau buruh menikahkan anaknya, mereka berhak mendapatkan cuti selama 2 hari.
- c. Pekerja atau buruh yang mengkhitan anaknya diberikan cuti sebanyak 2 hari.
- d. Untuk peristiwa pembaptisan anak, pekerja atau buruh berhak mendapatkan cuti sebanyak 2 hari.
- e. Jika istri dari pekerja atau buruh telah melahirkan atau mengalami keguguran kandungan, mereka diberikan waktu cuti sebanyak 2 hari.
- f. Jika diketahui meninggalnya suami/istri, orang tua/mertua, anak, atau menantu, pekerja atau buruh diberikan cuti sebanyak 2 hari.
- g. Jika salah satu anggota keluarga lainnya yang serumah dengan pekerja meninggal dunia, pekerja atau buruh berhak mendapatkan cuti selama 1 hari.

4. Cuti Besar

Jika seorang pekerja telah bekerja berturut-turut selama bertahun-tahun, disarankan bagi suatu perusahaan untuk memberikan cuti besar. Ketentuan pada Pasal 79 (2) bagian d menyatakan bahwa pekerja memiliki hak untuk mendapatkan istirahat panjang minimal 2 bulan setelah bekerja secara terus-menerus selama 6 tahun di perusahaan yang sama. Namun, pekerja tidak akan mendapatkan istirahat tahunan dalam 2 tahun berikutnya setelah istirahat panjang tersebut. Ketentuan ini berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.. Penting diaturnya waktu cuti besar ini dengan baik karena durasinya yang panjang, yaitu dalam waktu 1 bulan. Sebaliknya, suatu perusahaan sebaiknya dilarang untuk menyembunyikan informasi mengenai cuti besar ini

¹⁰ Anusantari, Inama. Nur, Iffatin. "Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syari'ah Ibnu Ashur" *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 9, No. 2 (2021): 253-254

ini sebab pekerja telah menunjukkan kegigihan dalam melakukan pekerjaan. Pada umumnya, pekerja yang telah bekerja melebihi waktu 6 tahun dianggap memiliki kecukupan sebagai seorang senior dan telah berkontribusi besar bagi suatu Perusahaan.

5. Cuti Bersama

Menurut Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010, Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta diatur sedemikian rupa bahwa cuti bersama seringkali dijadwalkan menjelang hari raya keagamaan atau hari besar nasional. Dalam konteks ini, ketika seorang karyawan memilih untuk berlibur selama cuti bersama, jumlah cuti tahunannya akan berkurang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Bagi cuti besar sendiri telah mengalami perubahan dimana cuti besar tidak lagi ditemukan di dalam Undang-Undang 6/2023. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan cuti bersama, cuti sakit, cuti penting, dan cuti hamil. Cuti sakit yang diatur didalam Pasal 81 dan Pasal 93 (2) Undang-Undang 13/2003 tidak mengalami perubahan, hal ini juga berlaku untuk cuti penting yang juga diatur didalam Pasal 93 ayat (2). Untuk cuti hamil, Undang-Undang 6/2023 juga tidak melakukan perubahan apapun mengenai ketentuannya. Oleh karena itu, selain cuti besar cuti lainnya tidak mengalami perubahan apapun dan ketentuan-ketentuan di dalam Undang-Undang 13/2003 yang mengaturnya masih tetap berlaku dan wajib diikuti.

Undang-Undang 6/2023 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.¹¹ 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 6/2023 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 13/2003, 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 6/2023 yang mengatur hal tersebut dengan Peraturan Pemerintah.

¹¹ Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

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 13/2003.

3.2 Bentuk Perjanjian Kerja yang dapat Melindungi Hak Cuti dan Waktu Istirahat Pekerja Pasca Terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja.

Suatu perjanjian kerja merujuk pada hukum perjanjian, di mana seseorang membuat sebuah janji kepada pihak lain maupun dua pihak yang berbeda membuat sebuah janji untuk melakukan sesuatu hal. Perjanjian ini dianggap sah jika telah memenuhi ketentuan yang terdapat pada Pasal 1320 KUH Perdata. Tujuan diadakannya perjanjian adalah melindungi dan menegakkan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat. Salah satu tindakan untuk memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak dalam suatu perjanjian kerja adalah dengan menerapkan keseimbangan.¹² Pekerja memerlukan perlindungan untuk menjaga keamanan mereka di tempat kerja. Masalah sering timbul di dunia kerja, oleh karena itu, menjaga keamanan pekerja sangatlah penting. Meskipun pekerja dan pengusaha bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, kadang-kadang terjadi perselisihan di antara keduanya.¹³ Sebuah perlindungan hukum dapat dilimpahkan kepada sebuah subyek hukum baik lewat lisan maupun dengan tulisan, bertujuan agar tidak timbulnya permasalahan. Dengan demikian, sebuah perlindungan hukum memiliki sifat preventif. Tetapi, terdapat pula sifat lainnya yaitu sifat represif, digunakan untuk meleraikan permasalahan yang telah terjadi. Perlindungan hukum berfungsi untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja, terutama dari salah satu pihak dengan kedudukan lebih tinggi terhadap pihak dengan kedudukan lebih rendah, sehingga menciptakan hubungan kerja yang sehat. Maka dari itu, penerapan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam menjalin hubungan kerja sangatlah penting, sehingga hak dan kewajiban para pihak dapat dijalankan dengan baik.¹⁴

Pada konteks mengenai hubungan dalam pekerjaan, unsur hak dan kewajiban memiliki kaitan erat dan tidak dapat dipisahkan. Kewajiban dapat diartikan sebagai segala sikap yang perlu diambil oleh seseorang demi mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam hubungan kerja, kewajiban pekerja adalah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan ketentuan aturan yang telah disetujui di dalam suatu perjanjian. Selain itu, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan upah tepat waktu sebagai

¹² Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, No. 2 (2017): 34

¹³ Zhafirah, Talitha. Mardijono, H.R. Adianto. "Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja" *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, No. 1 (2023): 221

¹⁴ Putri, Cahya Kinari Anita. Made, Aditya Pramana Putra. "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Di Undangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" *Jurnal Kertha Negara* 10, No.4 (2022): 397

imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.¹⁵ Pihak pemberi pekerjaan juga bertanggung jawab terhadap pelatihan kerja, memberikan kesempatan yang adil, serta menjaga kesehatan serta keselamatan pekerja agar pekerjaan berjalan lancar.

Suatu hubungan kerja barulah terbentuk setelah adanya kesepakatan di dalam perjanjian tersebut antara pihak pemberi pekerjaan dan pihak penerima pekerjaan, berdasarkan pada ketentuan yang terdapat di dalam KUH Perdata.¹⁶ Terkait dengan dunia kerja, perjanjian ini dapat berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Setiap pihak yang ikut terlibat dalam pembentukan sebuah perjanjian kerja wajib mematuhi berbagai hak maupun kewajiban yang telah disepakati dan disetujui setelah perjanjian terbentuk. Jika perusahaan gagal dalam memenuhi kewajiban dan prestasi yang sebelumnya sudah disepakati, maka wujud sanksi yang dapat diterima bisa berupa pembatalan perjanjian yang sah, namun wajib mengikuti ketentuan dalam undang-undang. Disamping itu, pihak perusahaan juga bisa diminta untuk memperbarui perjanjian kerja tersebut dengan menyesuaikan terhadap peraturan yang berlaku.¹⁷

Sebuah perjanjian memiliki kekuatan untuk mengikat secara hukum kedua pihak yang telah menyetujui isinya. Perjanjian tersebut berfungsi seperti undang-undang bagi kedua pihak, dan prinsip tersebut dikenal sebagai Asas *Pacta Sunt Servanda*, yang berarti bahwa apa yang telah disepakati harus ditaati. Dasar dari prinsip ini terdapat pada Pasal 1338 KUH Perdata yang mengatur bagi setiap kesepakatan yang dibentuk sesuai dengan hukum berlaku layaknya sebuah undang-undang bagi pihak-pihak yang membentuk kesepakatan tersebut. Disamping hal tersebut,, untuk melengkapi Asas *Pacta Sunt Servanda*, terdapat juga prinsip itikad baik, yang mengharuskan setiap pihak dalam sebuah perjanjian untuk memberikan informasi yang luas dan menyeluruh, serta berperilaku jujur yang dapat mempengaruhi keputusan pihak-pihak dalam menyetujui atau menolak perjanjian tersebut.¹⁸

Kemudian terdapat juga Asas *Freedom of Contract* atau Asas Kebebasan Berkontrak dimana Professor Subekti menekankan bahwa terdapat kebebasan dalam membuat isi perjanjian atau di kenal dengan sebutan kebebasan berkontrak. Prinsip ini menyatakan bahwa "*semua*" memiliki arti bahwa pihak diperbolehkan membuat perjanjian apapun selama perjanjian tersebut sah serta perjanjian tersebut akan mengikat pihak-pihak yang berkaitan dengan dalam pembentukan perjanjian, sesuai dengan ketentuan di dalam undang-undang. Aturan lain dalam hukum perjanjian hanya berlaku jika tidak diatur maupun tidak tercantum dalam perjanjian yang

¹⁵ Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)" *Jurnal Meta-Yuridis* 1, No. 2 (2018): 74

¹⁶ Ismail, Najmi. Zainudin, Moch. "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, No. 3 (2018)" 166-182

¹⁷ Wahyuningsih, Yuliana Yuli. Sulastri. Ramadhani, Dwi Aryanti. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, No. 2 (2019)

¹⁸ Wahyu Wijaya, I Gede Krisna. Dananjaya, Nyoman Satyayudha. "Penerapan Asas Itikad Baik dalam Perjanjian Jual Beli Online" *Jurnal Kertha Semaya* 7, No. 8 (2018): 5

dibuat.¹⁹ Agus Yudha Hernoko menambahkan bahwa terdapat empat bentuk kebebasan yang diberikan kepada para pihak, yaitu:

1. Memilih klausa yang akan dimasukkan ke dalam perjanjian yang akan di buat.
2. Menetapkan objek yang akan diatur di dalam perjanjian.
3. Menentukan format atau bentuk dari perjanjian.
4. Menerima atau menolak aturan hukum yang bersifat opsional.²⁰

Dengan demikian, berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak, seseorang dapat menambahkan klausa-klausa baru dalam perjanjian atau kontrak selama tidak melanggar peraturan yang berlaku. Sebagai contoh, ketika membuat perjanjian atau kontrak, seseorang dapat menambahkan ketentuan mengenai hak cuti beserta dengan waktu istirahat yang tidak terdapat pada Undang-Undang 6/2023, seperti mengatur waktu istirahat selama 2 hari istirahat setelah menyelesaikan 5 hari waktu kerja, selama klausa tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang 6/2023.

Secara umum, suatu perjanjian kerja atau kontrak tidak secara langsung mencakup pengaturan mengenai hak cuti atau waktu istirahat karena hal tersebut sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Namun, pihak-pihak terkait dalam pembentukan suatu perjanjian kerja dapat menambahkan klausa-klausa yang mengatur hak cuti dan waktu istirahat salah satu pihak. Dalam klausa-klausa tersebut, hak cuti dan waktu istirahat dapat diubah dan disesuaikan lewat kesepakatan yang sebelumnya sudah disetujui kedua belah pihak selama klausa-klausa tersebut melanggar ketentuan aturan yang berlaku..

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 13/2003. 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.

Berikut adalah contoh dari isi suatu perjanjian kerja, di dalam perjanjian kerja yang telah disepakati tersebut terdapat beberapa pasal yang aturan dan ketentuan yang wajib diikuti dan dipatuhi oleh kedua pihak yang menyetujui perjanjian tersebut.

¹⁹ <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/> di akses pada 21 Maret 13:04

²⁰ Hernoko, Agus Yudha. *"Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial"* (Cet.4). (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014).

Pasal 6
Hak – Hak Pihak Pertama

1. Menugaskan Pihak Kedua pada bidang pekerjaan atau posisi menurut kebutuhan perusahaan pemberi jasa / memberikan perintah maupun petunjuk yang diperlukan dan memintanya untuk berprestasi
2. Mengatur hari, jam kerja, dan jam istirahat Pihak Kedua dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.
3. Memutuskan hubungan kerja dengan Pihak Kedua dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 7
Hak-Hak Pihak Kedua

1. Pihak kedua berhak menerima upah setiap bulannya dari Pihak Pertama sebagaimana tertuang dalam Lampiran Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, yang akan dibayarkan Pihak Pertama melalui transfer Bank, Upah tersebut dapat berubah sewaktu-waktu mengacu pada standar upah tempat Pihak Kedua ditugaskan oleh Pihak Pertama.
2. Pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut atau lebih akan mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar 1 (satu) bulan Upah. Upah Pokok yang dipakai sebagai dasar perhitungan adalah Upah Pokok pada saat 1 (satu) bulan sebelum Hari Raya.
3. Pekerja yang masa kerjanya lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan menerima THR secara Proporsional, sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja
PERMEN NO.6 TAHUN 2016 = $\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ bulan Upah Pokok}$
4. Pihak Kedua akan diikutsertakan dalam Asuransi tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, JHT, Jaminan Kesehatan dan Jaminan Pensiun akan dipotong langsung oleh Pihak Pertama dari Pihak Kedua Setiap Bulannya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
5. Pajak Pendapatan Hasil (PPH Pasal 21) dibebankan kepada Pihak Kedua, dipotong langsung oleh Pihak Pertama sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku. Penyetorannya dilakukan oleh Pihak Pertama secara kolektif dan menyeluruh.
6. Pihak Kedua harus memberitahukan/melaporkan hal perubahan alamat, penambahan anggota keluarga dalam batas ketentuan yang ditanggung oleh Pihak Pertama dan jika hal ini tidak dapat dilaksanakan, maka Pihak Pertama hanya dapat merujuk pada data awal yang ada.
7. Pihak Pertama mengalokasikan Uang Kompensasi sesuai Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan kepada Pihak Kedua bersama dengan gaji setiap bulannya

Gambar 1. Contoh isi pasal mengenai hak kedua pihak di dalam suatu perjanjian kerja

Pada Pasal 6, perusahaan memiliki hak untuk menugaskan pekerja untuk mengisi posisi atau bidang pekerjaan tertentu, mengatur hari, jam kerja, dan jam istirahat pekerja, beserta dengan pemutusan terhadap hubungan kerja dengan memperhatikan aturan dan ketentuan yang terdapat dalam aturan yang berlaku.

Dalam Pasal 7, pihak kedua memiliki hak-hak seperti menerima upah, tunjangan hari raya (THR), jaminan kesehatan, serta aturan terkait Pajak Pendapatan Hasil (PPH) miliknya. Agar waktu istirahat dan hak cuti pekerja dapat terjaga dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka dapat ditambahkan dua klausa pada Pasal 7. Klausa pertama menyatakan bahwa pihak kedua berhak atas waktu istirahat selama 2 hari bagi pihak kedua yang bekerja selama 5 hari waktu kerja dalam waktu 1 minggu. Klausa kedua dapat mencakup ketentuan-ketentuan hak cuti yang diatur dalam Undang-Undang 6/2023

Setelah kesepakatan tersebut dianggap telah sah secara hukum, kedua belah pihak yang menyetujui isi perjanjian, baik pihak pertama (pihak pemberi pekerjaan) maupun pihak kedua (pihak pekerja), memiliki kewajiban untuk mematuhi isi perjanjian tersebut serta melindungi hak-hak yang termuat di dalamnya. Dengan

adanya ketentuan tertulis mengenai hak-hak pekerja seperti hak cuti dan waktu istirahat, pihak pertama atau pihak pemberi kerja wajib untuk menghormati dan melindungi hak cuti serta waktu istirahat pekerja.

Lebih lanjut, karena klausa tersebut tidak terdapat pertentangan terhadap ketentuan serta aturan yang berlaku saat ini, melainkan sejalan sesuai isi dari Undang-Undang 6/2023, dengan begitu, klausa tersebut sah dan kontrak yang memuat klausa tersebut dianggap sah atau valid. Dengan prinsip *Pacta Sunt Servanda*, isi klausa dan perjanjian yang memuatnya akan mengikat setiap pihak yang menyetujuinya, serta perjanjian tersebut berjalan layaknya seperti sebuah undang-undang terhadap setiap pihak yang membuat dan menyetujui kontrak tersebut. Pasal 1338 KUH Perdata yang didalamnya diatur bahwa bagi semua kesepakatan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang terlibat yang menegaskan bahwa prinsip *Pacta Sunt Servanda*, bahwa kesepakatan yang setiap perjanjian dan kesepakatan yang telah disetujui dan sah akan berlaku layaknya sebuah undang-undang pada umumnya. Dengan demikian, kontrak tersebut berfungsi layaknya sebuah undang-undang yang wajib dipatuhi oleh setiap pihak yang terlibat.

Dengan demikian, hak-hak seorang pekerja dapat terlindungi dan dijamin secara hukum melalui perjanjian atau kontrak yang memenuhi syarat formal perjanjian dan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan. Sebuah perjanjian yang sah secara hukum akan dilindungi dan dijamin oleh hukum, serta wajib dipatuhi, diikuti, dan dihormati pihak-pihak yang menyetujui. Jika diketahui salah seorang pihak gagal mematuhi isi perjanjian, seperti tidak memenuhi kewajiban kerja sesuai yang disepakati dalam perjanjian, maka pihak tersebut dapat dijatuhi sanksi sesuai dengan aturan ketentuan yang terdapat pada perjanjian kerja atau sanksi yang diatur oleh hukum.

4. KESIMPULAN

Undang-Undang 6/2023 mengubah sejumlah hak pekerja, terutama yang berkaitan dengan cuti dan istirahat. Waktu istirahat panjang perusahaan tertentu diatur oleh Keputusan Menteri, berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diatur oleh Peraturan Pemerintah. Waktu istirahat mingguan juga mengalami perubahan, di mana ketentuan 2 hari istirahat untuk 5 hari kerja tidak ada lagi. Hak cuti juga mengalami perubahan signifikan, di mana cuti besar yang ada dalam Undang-Undang 13/2003 sudah tidak terdapat lagi pada ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang 6/2023 setelah Pasal 79 mengalami perubahan. Hak istirahat panjang tidak lagi terikat dengan masa kerja minimal 6 tahun seperti sebelumnya.

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. Selanjutnya, berkat Asas *Pacta Sunt Servanda*, perjanjian kerja tersebut akan berlaku layaknya undang-

undang yang mengikat kedua pihak, sehingga dilindungi secara hukum. Jika salah satu pihak dengan sengaja melanggar perjanjian, dapat dijatuhi sanksi atau hukum berdasarkan isi perjanjian atau undang-undang yang berlaku.

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

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ibrahim, J, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayu Media, 2011.
Hernoko, Aus Yudha. *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.

Jurnal

Aksin, Nur. "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)" *Jurnal Meta-Yuridis* 1, No. 2 (2018): 74
Anusantari, Inama. Nur, Iffatin. "Hak Cuti Haid, Hamil, dan Melahirkan Pekerja Perempuan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Omnibus Law Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah Ibnu Ashur" *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 9, No. 2 (2021): 253-254
Christmanto I, Johanes. Hanafi, Elmie Turino. "Pengaruh Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Dunia dan Kebangkitan Entrepreneurship Sebagai Kesejahteraan Karyawan" *Jurnal Manajerial Manajemen* 3, No. 6 (2023): 5
Devita, Ndila. Nugroho, Adhi Adriyanto. "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi." *Jurnal Hangoluan Law Review* 1, No. 2 (2022): 404
Garda Yustisia Pambudi, Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" *Jurnal Gema Keadilan*, Volume 9 Edisi 1, 2022.
Ismail, Najmi. Zainudin, Moch. "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan." *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, No. 3 (2018): 166-182
Putri, Cahya Kinari Anita. Made, Aditya Pramana Putra. "Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja" *Jurnal Kertha Negara* 10, No.4 (2022): 397

- Sinaga, Niru Anita. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 7, No. 2 (2017): 34
- Wahyuningsih, Yuliana Yuli. Sulastrri. Ramadhani, Dwi Aryanti. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, No. 2 (2019)
- Wahyu Wijaya, I Gede Krisna. Dananjaya, Nyoman Satyayudha. "Penerapan Asas Itikad Baik dalam Perjanjian Jual Beli Online" *Jurnal Kertha Semaya* 7, No. 8 (2018): 5
- Zhafirah, Talitha. Mardijono, H.R. Adianto. "Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kontrak Kerja" *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, No. 1 (2023): 221

Website

- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023." 6 November 2023.
<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Cahyono. "Pembatasan Asas "Freedom of Contract" Dalam Perjanjian Komersial." <https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/>

Peraturan Perundang-Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia
Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang