

LEGAL PROTECTION OF UNMEET ANNUAL LEAVE RIGHTS FOR CERTAIN TIME WORKERS**PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK CUTI TAHUNAN PEKERJA WAKTU TERTENTU YANG TIDAK TERPENUHI****Nadila Devita*, Andriyanto Adhi Nugroho****nadiladevita@gmail.com*(Diterima pada: 01-01-2022 dan dipublikasikan pada:30-03-2022)***ABSTRACT**

In a company that produces plastic household items, workers' rights for a certain period of time to leave annual leave are not fulfilled. The annual leave is only for permanent employees while certain time workers do not get the right to annual leave. The purpose of this research is to determine legal protection of workers' annual leave rights for a certain period of time and legal solutions that workers can take if their annual leave is not fulfilled. This research uses a normative juridical research with a statutory approach (statue approach). The results of this study show that the legal protection of the right to annual leave for certain time workers has been regulated in Law No.13 of 2003 on Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation stipulates that certain time workers are entitled to annual leave when they have worked. in a company for 1 consecutive year, but if annual leave is not granted then one of the workers' rights for a certain time is not fulfilled and the company can be subject to criminal sanctions or fines and for legal settlement of non-fulfillment of annual leave, workers can complete it through non-fulfillment channels. litigation, namely bipartite, mediation, conciliation and arbitration or through litigation, namely through industrial relations courts.

Keywords: *Entitlement to Annual Leave, Fixed Time Worker, Not Fulfilled.*

ABSTRAK

Di perusahaan yang memproduksi alat rumah tangga berbahan plastik, hak pekerja waktu tertentu atas cuti tahunan tidak terpenuhi. Cuti tahunan tersebut hanya untuk karyawan tetap sedangkan pekerja waktu tertentu tidak mendapatkan hak cuti tahunan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum hak cuti tahunan pekerja waktu tertentu dan penyelesaian hukum yang dapat ditempuh pekerja jika cuti tahunannya tidak terpenuhi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statue approach). Hasil dari penelitian ini bahwa perlindungan hukum atas hak cuti tahunan bagi pekerja waktu tertentu telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa pekerja waktu tertentu berhak atas cuti tahunan ketika telah bekerja di suatu perusahaan selama 1 tahun berturut-turut, namun jika cuti tahunan tidak diberikan maka salah satu hak pekerja waktu tertentu tidak terpenuhi dan perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana atau denda serta untuk penyelesaian hukum atas tidak terpenuhinya cuti tahunan, pekerja dapat menyelesaikannya melalui jalur non-litigasi yaitu ada bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase atau melalui litigasi yaitu melalui pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci : *Hak Cuti Tahunan, Pekerja Waktu Tertentu, Tidak Terpenuhi*

A. Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, jelas bahwa setiap warga berhak untuk bekerja dan hidup yang layak. Selain itu, Pasal 28D (2) bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh upah serta diperlakukan dengan adil dan wajar dalam hubungan kerja.¹ Atas dasar itulah seluruh rakyat Indonesia berhak untuk bekerja atau menjadi tenaga kerja. Pasal 1 angka 2 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun untuk masyarakat.²

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penduduk Indonesia pada Februari 2020 yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang dari jumlah angkatan kerja sebanyak 137,91.³ Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar aktivitas masyarakat dalam kehidupan sehari-hari adalah dengan bekerja. Aktivitas manusia yang bekerja melebihi dari batas kemampuannya akan mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan, baik fisik maupun psikologis sehingga terjadi penurunan pada hasil kerja. Peranan dan kedudukan ketenagakerjaan sangat diperlukan

untuk meningkatkan kualitas dan perlindungan terhadap pekerja hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi, demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha serta kepentingan pengusaha.⁴

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain :

1. Hak upah yang layak
2. Hak untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk untuk istirahat dan cuti.
3. Hak atas pemberhentian kerja (PHK)
4. Hak mogok, dll⁵

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.⁶

¹ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ <https://bps.go.id/> diakses pada hari sabtu, 10 Oktober 2020, pukul 21.27 WIB.

⁴ Barzah Latupono, "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon", Jurnal Sasi, Volume 17, Nomor 3, 2011, Hal 59.

⁵ *Ibid*, Hal 60.

⁶ Natasya Ulfiyah, Mochammad Al Musadieq dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, "Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air

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.⁷

Perusahaan wajib untuk memberikan salah satu hak seorang pekerja adalah waktu untuk beristirahat dan cuti, sesuai dengan pasal 79 (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tersebut hanya karyawan yang telah bekerja setidaknya selama 12 bulan atau lebih dari 1 tahun berturut-turut yang berhak atas 12 hari cuti tahunan. Jika pekerja tidak bekerja selama setahun, maka perusahaan berhak menolak karyawan yang meminta cuti. Dalam melaksanakan aturan cuti tahunan, perusahaan dapat mengatur sendiri mengenai aturan cuti tersebut di dalam aturan perusahaannya tanpa menentang ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Terkadang dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut.⁸

Salah satu penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan

terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan rumah tangga dari bahan plastik, mengenai hak cuti tahunan pekerja waktu tertentu yang tidak terpenuhi. Pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 12 bulan atau 1 tahun berturut-turut yang seharusnya menurut Pasal 79 (2) c Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja berhak atas cuti tahunan, dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Namun, untuk pekerja waktu tertentu yang biasa disebut pekerja kontrak perusahaan, meski sudah bekerja selama 7 tahun, mereka tidak mendapat hak cuti tahunan.

Salah satu pekerja yang bekerja di perusahaan yang memproduksi peralatan rumah tangga berbahan plastik tersebut mengatakan bahwa hak cuti tahunan hanya diberikan kepada karyawan tetap atau biasa disebut pekerja waktu tidak tertentu, sedangkan bagi pekerja kontrak tidak ada cuti tahunan. Hal tersebut hanya diberitahukan secara lisan oleh staff Perusahaan tersebut dan tidak tertulis dalam kontrak kerja mengenai tidak adanya hak cuti tahunan untuk pekerja waktu tertentu.

Sesuai uraian yang sudah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum atas hak cuti tahunan bagi pekerja waktu tertentu?
2. Bagaimana penyelesaian hukum yang dapat dilakukan pekerja waktu tertentu jika hak cuti tahunannya tidak terpenuhi?

Minum"), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 61, Nomor 1, 2018, Hal 110.

⁷ *ibid*

⁸ Reza Yuditya Rachmat Putra, "Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak)", *Lex Journal : Kajian Hukum & Keadilan*, Volume 3, Nomor 1, 2019, Hal 2.

Metode penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif karena hanya dilaksanakan atau ditargetkan pada peraturan perundang-undangan tertulis atau bahan hukum lainnya.⁹ Untuk dapat memperkuat data, perlu didukung dengan argumen yang diperoleh melalui wawancara. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan menelaah undang-undang yang berkaitan dengan objek penelitian.¹⁰ Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan (*library research*) dan teknik analisis datanya secara deskriptif kualitatif.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data sekunder diantaranya sebagai berikut :

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan yang utama meliputi norma atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang telah dikodifikasikan dan yurisprudensi.¹¹
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang yang berkaitan dengan objek penelitian, hasil penelitian atau pendapat ahli hukum.¹²
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan pedoman dan penjelasan atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, surat kabar, internet dan sebagainya.¹³

⁹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Mandar Maju, 2008, Hal 88.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 2007, Hal 93.

¹¹ Dr. Amiruddin, SH, M.um dan Prof.Dr.H.Zainal Asikin, SH, S.U, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Hal 32.

¹² *ibid*

¹³ *ibid*

B. Perlindungan Hukum Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu

Pekerja waktu tertentu adalah pekerja yang sesuai perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan peraturan ketenagakerjaan seperti pada Undang-Undang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut PKWT). Kemudian untuk melaksanakan peraturan tersebut pada tahun 2004 berupa ketenagakerjaan dan transmigrasi (Kepmen). Diterbitkan regulasi, dalam bentuk Keputusan Menteri bernomor 100/MEN/VI/2004 tentang “ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu”. Pasal 1 ayat 1 keputusan Menteri tersebut menyebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang bertujuan untuk menjalin hubungan kerja untuk jangka waktu atau pekerjaan tertentu.¹⁴

Berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang akan diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan jenis, sifat atau aktivitas pekerjaannya yaitu :

- a. Pekerja satu kali atau sementara
- b. Pekerja yang diperkirakan waktu penyelesaiannya singkat dan tidak lebih dari 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerja musiman, atau
- d. Pekerja yang berkaitan dengan produk baru, aktivitas baru atau produk lain yang masih diuji.

Perjanjian kerja itu sendiri

¹⁴ Dr.Ike Farida, SH, LL.M, *Perjanjian Perburuhan:Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta : Sinar Grafika, 2020, Hal 74.

adalah perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan yang berisi ketentuan kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁵ PKWT harus disampaikan secara tertulis dan tidak boleh diancam, jika tidak tertulis dan tidak dalam bahasa Indonesia akan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang diwajibkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁶ Kontrak kerja waktu tertentu tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan jangka waktu tertentu dapat dibuat sampai dengan dua tahun atau hanya dapat diperpanjang sekali dengan periode maksimum satu tahun. Pemberi kerja atau perusahaan bertujuan untuk memperpanjang PKWT dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja yang tidak melebihi waktu yang ditentukan, dan telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja terkait. PKWT hanya dapat diperbaharui setelah masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhir dan PKWT ini juga hanya dapat diperbaharui satu kali dan dalam waktu tidak lama hingga dua tahun.¹⁷

Syarat sah perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada dasarnya terbagi menjadi 2 (dua), yaitu persyaratan materil dan persyaratan formil yang

ditentukan dalam pasal 52 “UU Ketenagakerjaan” antara lain :

- 1) Dasar dari perjanjian kerja :
 - a) Kesepakatan antara para pihak
 - b) Kemampuan/kecakapan melakukan perbuatan hukum (cakap hukum)
 - c) Adanya pekerjaan yang dijanjikan, dan
 - d) Pekerjaan yang disepakati tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak yang melanggar ketentuan ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak yang melanggar ketentuan ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Ketentuan pasal 52 Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut sebenarnya mengadopsi dari pasal 1320 KUHP. Syarat formil dalam pasal 54 UU Ketenagakerjaan, antara lain :

- 1) Perjanjian kerja tertulis paling sedikit berisi :
 - a. Nama, alamat dan jenis usaha
 - b. Nama, gender, usia dan alamat pekerja atau buruh
 - c. Posisi pekerjaan atau jabatan
 - d. Lokasi Pekerjaan
 - e. Jumlah gaji dan metode pembayarannya
 - f. Persyaratan kerja berisi hak dan kewajiban pengusah, pekerja atau buruh
 - g. Saat mulai berlakunya perjanjian kerja
 - h. Lokasi dan waktu perjanjian kerja dibuat, dan

¹⁵ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁶ Rina Frisanti, “Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)”, Jurnal Skripsi, 2015, Hal 8.

¹⁷ Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jakarta : Visimedia, 2016, Hal 42.

- i. Tanda tangan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Bagian pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f tidak bertentangan aturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Bagian pada perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) minimal sebanyak 2 (dua) susun dan mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta setiap pekerja atau buruh dan pengusaha sama-sama memperoleh 1 (satu) perjanjian kerja.

Yang dimaksud peraturan perusahaan adalah peraturan tertulis yang dibuat oleh pengusaha, yang meliputi persyaratan kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁸ Sedangkan yang dimaksud perjanjian kerja bersama adalah perundingan antara satu serikat/serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja/serikat pekerja yang terdaftar pada organisasi yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau sekelompok pengusaha yang memuat persyaratan kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 79 (1), mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Sebagaimana dimaksud cuti yang wajib diberikan pengusaha salah satunya tercantum dalam pasal 79 (2) (c) mengatur bahwa cuti tahunan harus diberikan setelah bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan minimum sebanyak 12 (dua belas) hari kerja.

¹⁸ Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pada ayat (3) mengenai untuk pelaksanaannya ada pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.¹⁹ Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak mendapatkan gaji yang penuh.²⁰ Perusahaan yang tidak memenuhi hak cuti tahunan pekerjanya sesuai dengan pasal 187 ayat (1) dapat terkena pidana penjara minimal 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

Kemudian, sesuai Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di pasal 79 (1) pengusaha harus menyediakan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan dalam pasal 79 (3) harus ada setidaknya 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja terus menerus. Untuk Pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan yang melanggar aturan ketentuan pasal 187 (1) dipidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.²¹

Baik “UU Ketenagakerjaan” dan “UU Cipta Kerja” mengatur hak cuti tahunan yang menetapkan bahwa yang berhak mendapatkan cuti tahunan adalah pekerja telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut atau 1 tahun berturut-turut dan

¹⁹ Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004, Hal 111.

²¹ Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

paling sedikit diberikan 12 hari kerja. Ketentuan mengenai cuti tahunan diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja perusahaan yang memproduksi alat-alat rumah tangga berbahan plastik tersebut wajib memberikan cuti tahunan untuk pekerja waktu tertentu ataupun pekerja tetap sehingga tidak ada perbedaan hak antara keduanya terkait cuti tahunan, yang berbeda hanya dalam hal perjanjian kerjanya dan karena perusahaan tersebut tidak memberikan hak cuti tahunan pekerja waktu tertentu maka dapat dihukum paling sedikit 1 (satu) sampai 12 (dua belas) bulan penjara dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

C. Penyelesaian Hukum Jika Hak Cuti Tahunan Tidak Terpenuhi

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) terdapat 4 (empat) jenis perselisihan perburuhan salah satunya atas hak cuti tahunan pekerja yang tidak terpenuhi termasuk ke dalam perselisihan hak. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kepentingan adalah persyaratan yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok.²²

Unsur-unsur dari perselisihan hak maka akan muncul beberapa kemungkinan dengan “tidak terpenuhinya hak” sebagai berikut :

- a. karena perbedaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, hak tersebut belum terpenuhi.
- b. Karena adanya perbedaan implementasi syarat-syarat perjanjian kerja, hak tersebut tidak terpenuhi.
- c. Karena perbedaan dalam pelaksanaan hukum dan peraturan perusahaan, hak tersebut tidak terpenuhi.
- d. Karena perbedaan implementasi ketentuan perjanjian kerja bersama, hak tersebut tidak terpenuhi.
- e. Karena penafsiran yang berbeda terhadap ketentuan perjanjian kerja, hak tersebut tidak terpenuhi.
- f. Karena penafsiran yang berbeda terhadap ketentuan perjanjian kerja, hak tersebut tidak terpenuhi.
- g. Karena penafsiran yang berbeda dari peraturan perusahaan, hak tersebut tidak terpenuhi.
- h. Karena penafsiran yang berbeda terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama, hak tersebut tidak terpenuhi.²³

Perselisihan hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sehingga mengakibatkan hak tidak terpenuhi. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pekerja yang belum terpenuhi haknya melalui jalur non litigasi maupun litigasi.

²² Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta : Suluh Media, 2019, Hal 92.

²³ *Ibid*, Hal 97.

1) **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Non Litigasi (Diluar Pengadilan)**

Penyelesaian sengketa diluar pengadilan atau biasa disebut *Alternatif Dispute Resolution (ADR)*, dilaksanakan berdasarkan keinginan dan kesepakatan para pihak yang bersengketa. ADR dapat menyediakan prosedur yang lebih murah, lebih cepat, dan lebih sederhana, seperti litigasi formal. Upaya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di luar pengadilan meliputi jalur bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase yang merupakan upaya UUPPHI untuk membuat dan meminta atau menuntut perselisihan ketenagakerjaan sebelum melanjutkan ke proses pengadilan.²⁴

a) **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan Bipartit/Musyawaharah**

Bipartit atau biasa dikenal dengan negosiasi dua arah adalah melakukan negosiasi atau musyawarah antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi.²⁵ Upaya harus dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan melalui perundingan kedua pihak untuk mencapai kesepakatan. Penyelesaian sengketa melalui bipartit harus diselesaikan dalam waktu setidaknnya paling lama 30 hari kerja setelah dimulainya perundingan.²⁶ Tindak

lanjut dari UUPPHI yang berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit, dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008, tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.²⁷

Tahapan perundingan dua arah atau bipartit²⁸ adalah tahap sebelum perundingan pihak yang dirugikan akan berinisiatif untuk mengkomunikasikan masalah tersebut kepada pihak lain secara tertulis. Jika yang dirugikan adalah individu pekerja/ pekerja yang bukan merupakan anggota serikat pekerja, maka anggota serikat pekerja tersebut dapat diberikan kuasa untuk membantu pekerja tersebut dalam bernegosiasi atau perundingan. Pihak perusahaan atau pengelolaan perusahaan dan/atau pihak berwenang harus menuntaskan secara langsung penyelesaian perselisihan.

Dalam negosiasi dua pihak atau musyawarah secara bipartit, serikat pekerja/buruh atau pengusaha dapat memohon kepada perangkat organisasinya masing-masing untuk memberikan bantuan. Jika pekerja/serikat pekerja yang dirugikan bukan anggota serikat pekerja dan jumlahnya melebihi 10 pekerja, perwakilan tertulis harus ditunjuk dan disetujui oleh maksimal 5 pekerja yang menganggap dirinya

²⁴ *Ibid*, Hal 128.

²⁵ Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁶ Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²⁷ Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

²⁸ Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

dirugikan. Jika terjadi perselisihan antar pekerja/serikat pekerja di dalam perusahaan, setiap serikat pekerja/pekerja harus menunjuk perwakilannya maksimum sebanyak 10 orang.

Selama fase perundingan, kedua pihak harus melakukan inventarisasi dan mencari tahu masalahnya. Kedua pihak dapat mempersiapkan dan menerima perintah tertulis dan agenda untuk perundingan yang telah disetujui. Aturan dalam tata tertib kedua belah pihak dapat setuju bahwa kedua pihak mengharuskan untuk tetap menjalankan kewajibannya selama masa perundingan. Kedua pihak melakukan perundingan sesuai dengan urutan dan agenda yang telah disetujui. Salah satu pihak dapat mendaftarkan perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab dalam urusan perburuhan atau ketenagakerjaan dalam tempat kerja/daerah/kota lokasi pekerja bekerja, meskipun batas waktu belum sampai 30 (tiga puluh) hari kerja. Setelah 30 (tiga puluh) hari kerja, selama kedua belah pihak sepakat, maka kedua pihak dapat melanjutkan perundingan.

Pada setiap tahapan perundingan, kedua belah pihak harus menandatangani risalah, jika ada salah satu pihak yang tidak melakukan tanda tangan, maka akan tercatat dalam risalah. Kemudian keputusan dari hasil perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir. Rancangan risalah final dapat disiapkan oleh pihak pengusaha serta diparaf oleh kedua pihak ataupun jika pihak lain tidak mau menandatangani. Pada fase pasca musyawarah, jika kedua belah pihak mencapai kesepakatan bersama, kemudian membuat perjanjian

bersama yang diparaf oleh kedua belah pihak dan dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah para pihak melakukan perjanjian bersama. Apabila musyawarah yang dilakukan gagal, selanjutnya salah satu atau kedua belah pihak akan membuktikan melalui bukti bahwa perselisihan telah diselesaikan dengan perundingan antara kedua belah pihak dan mendaftarkan perselisihan ke lembaga yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja tersebut bekerja.²⁹

b) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan Mediasi

Mediasi dilakukan oleh satu atau lebih mediator netral yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar pekerja/serikat kerja di lingkungan perusahaan.³⁰ Sedangkan mediator hubungan kerja adalah pegawai instansi pemerintah yang membidangi urusan kepegawaian dan yang memenuhi persyaratan mediator penanggung jawab mediasi yang ditetapkan oleh menteri, serta wajib memberikan nasihat tertulis kepada pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja antar pekerja/serikat pekerja di dalam perusahaan.³¹

²⁹ *ibid*

³⁰ Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³¹ Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan dalam waktu 7 (tujuh) hari sesudah delegasi menyelesaikan perselisihan diterima, kemudian mediator perlu melakukan penyelidikan di lokasi kasus dan segera melangsungkan sidang mediasi. Mediator dapat mendatangkan saksi atau saksi ahli untuk menghadiri sidang mediasi untuk meminta dan mendengarkan kesaksiannya.

Jika dengan mediasi memperoleh kata sepakat, para pihak harus menandatangani kesepakatan bersama atau dibuat perjanjian bersama dan disaksikan oleh mediator, serta mendaftarkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berada di wilayah hukum para pihak yang membuat kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran. Namun jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dimulai dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang mediasi pertama dilaksanakan dan menyampaikannya kepada para pihak. Untuk semua pihak diharuskan memberikan jawaban kepada mediator dalam 10 (sepuluh) hari yang isinya menolak atau menyetujui anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator tersebut.

Jika semua pihak tidak memberikan komentar atau pendapatnya, maka dianggap telah menolak anjuran tertulis tersebut. Namun, jika disetujui, mediator harus menyelesaikan kesepakatan setelah anjuran tertulis disetujui dalam waktu 3 (tiga) hari untuk membantu para pihak mencapai

kesepakatan bersama dengan dibuatnya perjanjian bersama dan segera dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri dalam wilayah hukum pihak. Selain itu, jika satu atau lebih pihak memiliki anjuran tertulis dari mediator, masing-masing pihak dapat melanjutkan penyelesaian sengketa tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat.

Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang telah terdaftar, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permintaan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri tempat perjanjian akan didaftarkan untuk menerima perintah eksekusi. Sejak tanggal penerimaan delegasi penyelesaian perselisihan hubungan kerja, dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja mediator harus menyelesaikan tugasnya³²

c) **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan Konsiliasi**

Konsiliasi adalah untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dalam suatu perusahaan, perselisihan untuk pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya melalui musyawarah yang dilakukan oleh salah satu atau lebih konsiliator yang netral sebagai perantara.³³ Sementara konsiliator adalah satu orang atau lebih yang melengkapi persyaratan konsiliator

³² Lalu Husni, SH, M.Hum, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005, Hal 63.

³³ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

ditentukan oleh menteri, tugasnya menengahi dan diwajibkan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.³⁴

Konsiliator berasal bukan pegawai lembaga yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tetapi dari pihak ketiga. Ini berbeda dengan mediator sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas urusan ketenagakerjaan. Ruang lingkup sengketa yang diselesaikan oleh mediator mencakup sengketa hak, sedangkan konsiliator tidak bisa menangani sengketa hak.³⁵ Setelah kedua belah pihak mencapai permintaan penyelesaian tertulis, konsiliator akan menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan melalui konsiliasi sesuai yang ada dalam UUPPHI.

Dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima delegasi penyelesaian sengketa secara tertulis, konsiliator harus sudah melakukan penelitian di lokasi perkara dan mengadakan sidang konsiliasi pertama selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan. Konsiliator meminta kesaksian seseorang atau saksi ahli untuk menghadiri sidang konsiliasi dan meminta serta mendengarkan keterangan mereka. Apabila kesepakatan telah dicapai melalui konsiliasi, para pihak menandatangani perjanjian bersama dengan oleh konsiliator dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri dalam yurisdiksi kedua pihak untuk

memperoleh pencatatan sertifikat.³⁶

Namun apabila tidak tercapai kesepakatan, kemudian konsiliator akan membuat untuk diberikan kepada para pihak anjuran tertulis dalam waktu maksimal 20 (dua puluh) hari sejak awal sidang konsiliasi. Semua pihak harus memberikan jawaban kepada konsiliator dalam waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis, dan menyetujui atau menolak anjuran tersebut. Jika semua pihak tidak memberikan pendapatnya, maka akan dianggap telah menolak anjuran tertulis tersebut. Setelah pengajuan anjuran tertulis disetujui, dalam waktu 3 (tiga) hari konsiliator harus menyelesaikan kesepakatan bersama untuk membantu kedua pihak mencapai kesepakatan bersama dalam bentuk perjanjian bersama selanjutnya segera dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat dalam wilayah hukum kedua belah pihak mencapai kesepakatan bersama guna mendapat sertifikat pendaftaran.

Bila salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama yang sudah terdaftar, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permintaan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat dimana perjanjian bersama didaftarkan untuk menerima perintah eksekusi. Jika pemohon yang akan diberlakukan tinggal di luar pengadilan setempat dimana perjanjian bersama telah didaftarkan. Maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk meneruskannya ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berhak melaksanakan

³⁴ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁵ Lalu Husni, SH, M.Hum, *Op.Cit*, Hal 67.

³⁶ *Ibid*, Hal 68

eksekusi.³⁷

Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, penyelesaian sengketa dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat. Dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, konsiliator harus menyelesaikan tugasnya setelah permintaan sengketa diterima.³⁸

d) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah kesepakatan tertulis antara pekerja dan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan di satu perusahaan selain Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, diantaranya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan hasil arbitrase ini merupakan keputusan bersifat final bagi para pihak yang bersengketa.³⁹ Sementara itu, Arbiter Hubungan Industrial adalah satu atau lebih yang dipilih oleh pihak yang bersengketa dari catatan arbiter yang ditunjuk oleh menteri, sehingga kepentingan dengan pekerja/serikat pekerja hanya dapat diselesaikan di perusahaan yang mengajukan penyelesaian melalui arbitrase. Sengketa membuat keputusan, dan keputusan tersebut bersifat final dan mengikat kedua belah pihak.⁴⁰ Selain itu, ruang lingkup sengketa yang dapat

ditangani oleh arbiter terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja/serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa kesepakatan antara para pihak yang bersengketa melalui penyelesaian sengketa harus dicapai secara tertulis dalam perjanjian arbitrase. Jika perjanjian arbitrase telah ditandatangani para pihak, mereka berhak memilih arbiter dari daftar yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus mencapai, untuk menunjuk arbiter dan memberi tahu para pihak secara tertulis untuk menerima pengangkatannya.

Jika arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani perjanjian, dia tidak akan dapat menarik kembali kecuali kedua belah pihak menyetujuinya.⁴¹ Jika terdapat alasan yang cukup dan bukti nyata untuk menduga atau mencurigai bahwa arbiter tidak akan menjalankan tugasnya dengan bebas dan akan mendukung keputusan tersebut. Arbiter dapat mengajukan permintaan penolakan ke pengadilan setempat yang ditunjuk oleh para pihak. Para pihak dapat mengajukan gugatan terhadap arbiter, apabila terbukti memiliki hubungan keluarga atau pekerjaan dengan salah satu pihak.⁴²

Dalam pelaksanaannya, proses penyelesaian sengketa hubungan kerja melalui arbitrase diawali dengan upaya arbiter untuk menengahi kedua belah pihak. Jika

³⁷ *Ibid*, Hal 69

³⁸ *Ibid*, Hal 70

³⁹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴⁰ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴¹ Pasal 35 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴² Pasal 38 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

para pihak berhasil menyelesaikannya, arbiter atau majelis arbitrase berkewajiban untuk membuat perjanjian perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa dan arbiter atau majelis arbitrase. Akta perdamaian tersebut telah didaftarkan ke Pengadilan negeri di daerah tempat arbiter berada untuk mencapai perdamaian. Namun apabila penyelesaian tercapai kesepakatan, arbiter atau majelis arbitrase akan melanjutkan sidang arbitrase. Kemudian arbiter atau majelis arbitrase menghadirkan saksi atau seorang saksi ahli untuk mendengarkan keterangan informasi yang dimilikinya. Keputusan majelis arbitrase didasarkan pada hukum dan peraturan yang berlaku, perjanjian, adat istiadat, keadilan dan kepentingan umum.

Putusan arbitrase telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri tempat arbiter berada untuk menentukan putusan. ketika salah satu dari pihak tidak melaksanakan putusan arbiter, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang keputusannya harus dibuat untuk memerintahkan putusan tersebut untuk dijalankan. Terkait keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat melakukan permohonan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penetapan putusan arbiter. Apabila permohonan tersebut disetujui, Mahkamah Agung menentukan akibat pembatalan secara keseluruhan atau sebagian putusan arbitrase.

2) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Litigasi (Pengadilan)

Pengadilan Hubungan industrial adalah pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial.⁴³ Apabila penyelesaian melalui jalur non litigasi tidak memberikan hasil yang memuaskan, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dan proses pemeriksaan.⁴⁴ Pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa serta memutus :

- a) Di tingkat pertama tentang perselisihan hak.
- b) Di tingkat pertama dan terakhir tentang perselisihan kepentingan.
- c) Di tingkat pertama tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d) Di tingkat pertama dan terakhir tentang perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku untuk pengadilan hubungan industrial sama dengan hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika para pihak tidak memenuhi syarat untuk melampirkan risalah maka berkas akan dikembalikan lagi.

⁴³ Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴⁴ Tim Visi Yustisia, *Op.Cit*, Hal 83.

Penggugat dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat menjawab, sehingga jika gugatan dicabut maka prosedur persidangan selanjutnya tidak akan dilanjutkan. Hal ini disebabkan adanya penyelesaian antara tergugat dan penggugat meskipun penggugat telah mengajukan gugatannya ke pengadilan. Setelah mengajukan gugatan ke pengadilan, pengadilan negeri akan menetapkan majelis hakim dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, termasuk 1 (satu) hakim menjadi ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim sementara atau disebut hakim adhoc sebagai anggota majelis yang bertanggung jawab untuk memeriksa dan mengadili perselisihan. Ada 2 (dua) jenis prosedur pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu prosedur biasa dan prosedur cepat.

Dalam pemeriksaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur biasa, majelis hakim segera menetapkan sidang dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, dan para saksi akan dipanggil atau saksi ahli. Saksi diwajibkan untuk bersaksi setelah disumpah, dan hakim wajib merahasiakan semua atas informasi yang diperlukan. Kecuali jika majelis hakim memutuskan sebaliknya, pemeriksaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur biasa akan terbuka untuk umum. Dan jika salah satu pihak tidak hadir dalam persidangan tanpa alasan yang sah, majelis hakim dapat menentukan hari sidang berikutnya. Sidang hari berikutnya tidak boleh dilaksanakan lebih dari 7 (tujuh) hari dai tanggal menunda sidang sebelumnya. Alasan penundaan persidangan adalah jika salah satu pihak atau beberapa pihak melakukan penundaan paling banyak 2 (dua) kali. Setelah pemanggilan

yang layak, penggugat atau pengacaranya tidak hadir dalam persidangan terakhir yang ditunda, sehingga majelis hakim dapat meninjau dan memutus perselisihan dengan tidak hadirnya tergugat.

Apabila salah satu atau kedua pihak mempunyai kepentingan yang cukup darurat, sehingga disimpulkan sebagai alasan permintaan dari pihak yang berkepentingan tersebut akan dilakukan peninjauan prosedur yang dipercepat, dan salah satu pihak dapat meminta permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Mempercepat peninjauan sengketa, ketua pengadilan akan membuat keputusan apakah akan menyetujui atau tidak dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima penetapan pemeriksaan jalur cepat. Setelah putusan majelis hakim atas tanggal, tempat dan waktu pelaksanaan sidang dikeluarkan, tanpa melalui proses pemeriksaan, permohonan akan diajukan kepada ketua pengadilan negeri melalui pemeriksaan cepat dalam waktu 7 (tujuh) hari. Batas waktu untuk memberikan tanggapan dan pembuktian dari kedua belah pihak tidak boleh melebihi batas waktu 14 (empat belas) hari kerja.⁴⁵

Apabila para pihak yang berselisih merasa tidak puas terhadap putusan pengadilan hubungan industrial maka dapat melakukan pengajuan kasasi pada Mahkamah Agung.⁴⁶ Tata cara permohonan kasasi serta hakim kasasi akan menyelesaikan penyelesaian sesuai dengan hukum dan peraturan yang

⁴⁵ Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", Jurnal Administrasi Publik, Nomor 5, Volume 1, 2017, Hal 40.

⁴⁶ Lalu Husni, SH, M.Hum, *Op.Cit*, Hal 83

berlaku saat ini.⁴⁷ Penyelesaiannya maksimal 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal penerimaan banding. Permohonan kasasi diajukan dalam tenggang waktu 14 hari sesudah putusan dibacakan atau diberitahukan dan untuk permohonan yang telah melampaui tenggang waktu tersebut tidak dapat diterima. Pemohon kasasi juga jika tidak mengajukan risalah kasasi akan mengakibatkan tidak diterimanya permohonan kasasi karena dalam risalah dikemukakan keberatan atau alasan-alasan diajukannya kasasi, tanpa keberatan atau alasan ini dianggap tidak sungguh-sungguh. Pada tingkat kasasi, tidak ada lagi pemeriksaan atas kasus atau fakta dan bukti yang berkaitan dengan alat bukti, melainkan meninjau hukumnya sehingga tidak lagi meninjau apakah peristiwa tersebut terbukti. Mahkamah Agung terikat dengan peristiwa yang diputuskan dalam sidang tingkat akhir atau kasasi.⁴⁸

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Perlindungan hukum atas hak cuti tahunan bagi pekerja waktu tertentu diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sama-sama menyatakan bahwa cuti tahunan berhak diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-

turut atau 1 tahun berturut-turut dan paling sedikit diberikan 12 hari kerja. Aturan mengenai cuti tahunan tersebut diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan yang memproduksi alat-alat rumah tangga berbahan plastik tersebut tidak memberikan hak cuti tahunan pekerjanya dapat dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10 juta dan paling banyak Rp.100 juta hal tersebut jelas telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

2. Penyelesaian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan oleh pekerja waktu tertentu yang haknya tidak terpenuhi dengan melalui jalur non litigasi maupun litigasi. Untuk jalur non litigasi ada beberapa alternatif yaitu melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, sedangkan untuk jalur litigasinya melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya sesuai dengan tempat pekerja/buruh bekerja. Apabila para pihak yang berselisih merasa tidak puas atas putusan pengadilan maka dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung

⁴⁷ Pasal 114 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁴⁸ Lalu Husni, SH, M.Hum, *Op.Cit*, Hal 121

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amiruddin, SH, M.um dan Prof.Dr.H.Zainal Asikin, SH, S.U, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Ike Farida, SH, LL.M, *Perjanjian Perburuhan:Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Lalu Husni, SH, M.Hum, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Suluh Media, Yogyakarta, 2019.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2007.
- Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2016.

Jurnal

- Barzah Latupono, *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon*, Jurnal Sasi, Volume 17, Nomor 3, 2011.
- Natasya Ulfiyah, Mochammad Al Musadieg dan Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, *Analisis Peranan Cuti Kerja Dalam Rangka Mengurangi Stres Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 61, Nomor 1, 2018.
- Reza Yuditya Rachmat Putra, *Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak*, Lex Journal : Kajian Hukum & Keadilan, Volume 3, Nomor 1, 2019.
- Maswandi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Administrasi Publik, Nomor 5, Volume 1, 2017.
- Rina Frisanti, *Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT)*, Jurnal Skripsi, 2015.

Undang-Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Website

- <https://bps.go.id/> diakses pada hari sabtu, 10 oktober 2020, pukul 21.27 WIB.