

**PEMBERIAN HAK CUTI OLEH PERUSAHAAN
KEPADA KARYAWAN DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh: Jauhari Pasiak²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses serta cara bagi karyawan untuk memperoleh hak cuti dan bagaimana proses penyelesaian sengketa ketika perusahaan tidak memberikan hak cuti kepada karyawan sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Proses serta cara untuk memperoleh hak cuti telah diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun demikian masih ada beberapa perusahaan yang tidak memberikan cuti kepada buruh/pekerja/karyawan. 2. Proses penyelesaian sengketa ketika perusahaan tidak memberikan hak cuti kepada karyawan sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial merupakan suatu upaya hukum yang dilakukan para penegak hukum untuk menjamin hak-hak para pihak, terutama pihak pekerja/buruh/karyawan yang posisinya lebih lemah dibanding perusahaan.

Kata kunci: Pemberian Hak Cuti, Perusahaan, Karyawan, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adapun jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, meliputi:

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam

hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yaitu perselisihan antar serikat/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat kerjaan.

Mengenai pengertian perselisihan hak yaitu suatu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, adalah akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak sering juga disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normatif, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.³ Kemudian hubungan kerja terlebih dahulu diawali dengan pembuatan suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkoms* dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan pasal 1601 (a) KUPerdata. Perlindungan terhadap pekerja secara serta merta merupakan wujud perlindungan kepada keluarganya. Komitmen demikian merupakan bagian dari Pembangunan Nasional sebagaimana tertuang dalam konsideran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara garis besar disebutkan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Leonard S. Tindangen, S.H., M.H; Toar N. Palilingan, S.H., M.H

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101286

³ *Ibid.*, hlm. 4.

Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dengan kata lain, sesuai dengan peran dan kedudukannya, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁴ Era globalisasi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mewarnai sistem perekonomian ini telah melahirkan berbagai isu hukum dalam ranah hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya tentang hak serta kewajiban pekerja/karyawan. Isu dimaksud menyangkut ketidakpastian hukum karena kekaburan norma yang mengatur aspek hubungan kerja dalam bentuk perjanjian kerja. Dalam arti, norma perjanjian kerja yang diatur sebagaimana dalam undang-undang ketenagakerjaan.

B. Permasalahan

1. Bagaimana Proses serta cara bagi Karyawan untuk memperoleh Hak Cuti?
2. Bagaimana Proses Penyelesaian Sengketa ketika Perusahaan tidak memberikan Hak Cuti kepada Karyawan sehingga menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial?

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum (*lega lresearch*) dengan metode yuridis normative melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara dan

⁴Aries Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, hlm. 4.

menelusuri dan menganalisis data sekunder berupa bahan-bahan hukum primer (perundang-undangan, catatan-catatan resmi, dan putusan-putusan hakim) seperti UU. No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang lainnya, bahan-bahan sekunder (buku-buku, jurnal-jurnal hukum, komentar atas putusan pengadilan), dan bahan hukum tersier (kamus atau ensiklopedia).

PEMBAHASAN

A. Proses Serta Cara Bagi Karyawan Untuk Memperoleh Hak Cuti

⁵Angkatan kerja saat ini memiliki pemahaman yang berbeda tentang keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, jika dibandingkan dengan generasi yang lebih tua. Dulu, kebanyakan karyawan merasa sungkan untuk meminta cuti, kecuali untuk hal-hal yang mendesak, misalnya cuti melahirkan atau cuti sakit. Sementara generasi *millennial* menganggap cuti kerja sangatlah penting. Mereka tidak menghabiskan waktu hanya untuk kerja, karena ingin tetap memiliki kehidupan yang semarak. Maka dari itu, Divisi HR perlu memahami tentang aturan cuti yang berlaku secara umum.

⁶Kewajiban buruh/pekerja/karyawan merupakan hak pengusaha begitu juga sebaliknya. Kewajiban buruh/pekerja/karyawan yang terpenting adalah bekerja dengan baik terhadap pengusaha bahkan perusahaan, dengan demikian akan timbul suatu kewajiban yang akan menjadi tanggung jawab pengusaha dan perusahaan, salah satunya adalah cuti yang adalah menjadi hak setiap buruh/pekerja/karyawan didalam suatu perusahaan.

⁷Hak-hak cuti karyawan yang telah diatur dalam UU, sebagai negara yang menjunjung tinggi demokrasi, Indonesia telah memiliki UU yang mengatur segala persoalan di dalam negeri ini, termasuk juga mengatur karyawan dan pengusaha mengenai ketenagakerjaan. Sebagai karyawan, selain memiliki hak untuk mendapatkan gaji, karyawan juga memiliki hak

⁵ <https://gadjian.com/blog/2017/12/14/ringkasan-lengkap-hak-cuti-karyawan-menurut-depnaker/> (Diakses pada 9 Juni 2018, Pukul 20:22 WITA).

⁶ H.R. Abdussalam. *Op.Cit.*, hlm. 61.

⁷ www.employeehandbooks911.com/hak-hak-cuti-karyawan-yang-telah-diatur-uu/ (Diakses pada 9 Juni 2018, Pukul 20:56 WITA).

untuk mendapatkan cuti. Pemerintah telah mengatur dengan bagus dan rapi mengenai perihal hak cuti karyawan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi pada kenyataannya, walaupun mengenai cuti ini sudah jelas pengaturannya di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masih banyak juga kasus-kasus perusahaan/pengusaha yang tidak memberikan hak cuti kepada para buruh/pekerja/karyawan.

Jenis-jenis cuti adalah sebagai berikut:

1. Cuti Besar dan Tahunan
2. Cuti Melahirkan
3. Cuti Menyusukan Anak
4. Hak Cuti Sakit
5. Cuti Haji
6. Cuti Haid

B. Proses Penyelesaian Sengketa ketika Perusahaan tidak memberikan Hak Cuti kepada Karyawan Sehingga menimbulkan Perselisihan Hubungan Industrial

⁸Penyelesaian perselisihan perburuhan perorangan tidak diatur secara khusus, melainkan tersebar dalam pelbagai undang-undang, sedangkan perselisihan perburuhan secara kolektif diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka keterlibatan masyarakat dalam PPHI melalui konsoliasi atau arbitrase perlu diakomodasi. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui berbagai cara sebagai berikut.

1. Bipartit

⁹Kerja sama yang efektif di tempat kerja dapat dicapai melalui pendekatan kerja sama pekerja dengan manajemen, suatu istilah yang sudah mendunia dan dikenal untuk konsep yang menunjukkan kerja sama antara pekerja/karyawan dan

manajemen atau sebagai mekanisme operasional dalam bentuk dewan atau komisi pekerja/karyawan dan manajemen kerja sama (kerja sama Bipartit).

Lembaga Pekerja Manajemen adalah suatu badan sukarela yang terdiri dari perwakilan para pekerja/karyawan dan manajemen secara bersama-sama mengadakan pertemuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan dan keperluan bersama. Lembaga ini sering disebut sebagai lembaga bipartite, yang selalu melakukan perundingan-perundingan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan dan keperluan bersama.

Bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pemberi kerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mekanisme perundingan bipartit sebagai berikut.

- a. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja, sejak tanggal dimulainya perundingan.
- b. Perundingan bipartit harus dibuat risalah yang memuat sekurang-kurangnya nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau¹⁰ hasil perundingan, tanggal dibuatnya perundingan, serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
- c. Jika musyawarah mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang mengikat, menjadi hukum, serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang

⁸ Koesparmono Irsan. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga, hlm. 124.

⁹ Koesparmono Irsan. *Op.Cit.*, hlm. 125.

¹⁰ Tim Visi Yustisia. *Op.Cit.*, hlm. 74.

- melakukan perjanjian di pengadilan hubungan industrial, di pengadilan negeri wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.
- d. Jika perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.
 - e. Jika dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.
 - f. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

2. Mediasi

¹¹Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh/karyawan hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban dalam memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera

mengadakan sidang mediasi. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dapat hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak meminta penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang jumlahnya ditentukan oleh menteri.

Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang dimintanya sebagaimana dimaksud di atas. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

¹²Adapun tahap penyelesaian melalui mediasi adalah sebagai berikut.

1. Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
2. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
3. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli guna didengar keterangannya.
4. Apabila mediasi mencapai kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

¹²

driankristyantoadi.blogspot.com/2013/08/penyelesaian-perselisihan-hubungan.html (Diakses pada 2 Juli 2018, Pukul 16:32 WITA).

¹¹ Koesparmono Irsan. *Op.Cit.*, hlm. 126.

5. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka:
 - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - b. Selambat-lambatnya 10 hari semenjak menerima anjuran tersebut para pihak sudah harus memberikan jawaban kepada mediator apakah menyetujui atau tidak menolak anjuran yang dibuat mediator.
 - c. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya mereka dianggap menolak anjuran tertulis.
 - d. Apabila anjuran tertulis disetujui, maka dalam waktu 3 hari sejak disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
 - e. Apabila perjanjian tertulis ditolak oleh salah satu pihak, maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

3. Konsiliasi

¹³Konsiliasi hubungan kerja yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh/karyawan hanya dalam satu perusahaan melalui suatu musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator sebagaimana yang telah ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang

berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikta pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

¹⁴Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kanotor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (Tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna menyelesaikan peselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Yang diartikan dengan membukakann buku dan surat-surat adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk konsiliator.

4. Arbitrase

¹⁵Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselishan antar serikat pekerja/buruh/karyawan hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui

¹⁴*Ibid.*, hlm. 128.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 129.

¹³ Koesparmono Irsan. *Op.Cit.*, hlm. 127.

kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. PPHI melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.

Setelah para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Dalam hal para pihak sepakat menunjuk beberapa arbiter dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai ketua majelis arbitrase. Keputusan ini tertuang dalam suatu keputusan tertulis. Manakala para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter, baik tunggal maupun majelis dalam jumlah ganjil, maka atas permohonan salah satu pihak, ketua pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk harus membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih yang isi perjanjiannya diatur dalam pasal 34 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004.

¹⁶Seorang arbiter yang telah menyetujui untuk melaksanakan tugasnya dan menandatangani surat perjanjian tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak. Dalam hal arbiter tunggal meninggal dunia atau atas persetujuan para pihak mengundurkan diri, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh para pihak.

Arbiter yang ditetapkan oleh pengadilan, karena para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam menunjuk arbiter pengganti yang disebabkan karena arbiter meninggal dunia atau

mengundurkan diri, tidak boleh arbiter yang pernah ditolak oleh para pihak tetapi harus arbiter lain. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan surat perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada pengadilan negeri apabila (Pasal 38 UU No. 2/2004)

a) Cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan, bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan.

b) Apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Putusan pengadilan negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

1. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.
2. Putusan arbitrase harus memuat kepala putusan yang berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA" (Pasal 50 UU No. 2/2004).
3. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (*final*).
4. Putusan arbitrase tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusannya.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter (Pasal 52 UU No. 2/2004).

5. Pengadilan Hubungan Industrial

¹⁷Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di

¹⁶ *Ibid.*,

¹⁷ Tim Visi Yustisia. *Op.Cit.*, hlm. 83.

lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Jika penyelesaian melalui mediasi, bipartite, konsoliasi, dan arbitrase tidak memberikan hasil yang memuaskan, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

¹⁸Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa serta memutus:

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

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan didalam lingkungan Peradilan Umum. Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/karyawan bekerja.

Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi, jika tidak maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Disamping itu hakim berkewajiban memeriksa gugatan dan apabila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa hukum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1) Dalam hal mengenai proses serta cara untuk memperoleh hak cuti telah diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, meskipun demikian masih ada beberapa perusahaan yang tidak memberikan cuti kepada buruh/pekerja/karyawan.
- 2) Proses penyelesaian sengketa ketika perusahaan tidak memberikan hak cuti kepada karyawan sehingga menimbulkan perselisihan hubungan industrial merupakan suatu upaya hukum yang dilakukan para penegak hukum untuk menjamin hak-hak para pihak, terutama pihak pekerja/buruh/karyawan yang posisinya lebih lemah dibanding perusahaan.

B. Saran

- 1) Perlu adanya perhatian pemerintah sebagai penegak hukum untuk menyikapi setiap perusahaan yang tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh/karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perlu adanya proses penyelesaian sengketa yang baik dan tegas dari para penegak hukum dalam bidang hukum ketenagakerjaan agar tercapainya suatu kepastian hukum untuk menjamin hak-hak para pihak, terutama pihak pekerja/buruh/karyawan yang dalam lingkungan perusahaan posisinya lebih lemah dibanding pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdussalam, H. R., *Hukum Ketenagakerjaan*, PTIK, Jakarta, 2016.
- Hariato, Aries, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2016.
- Noval, Rifqi, Mohammad, Sayid, *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung, 2017.

¹⁸ Koesparmon Irsan. *Op.Cit.*, hlm.131.

- Sembiring, Jimmy, Joses, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visimedia, Jakarta Selatan, 2016.
- Suwiryo, Broto, *Hukum Ketenagakerjaan: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Trijono, Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Irsan, Koesparmono, *Hukum Tenaga Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Visimedia, Jakarta, 2015.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
- Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja.
- Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta.
- Undang-Undang No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Indonesia di Luar Negeri.
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Sumber-Sumber Lain

- <https://www.scribd.com/document/327454815/Pengertian-Hak-Adalah> (Diakses pada 6 Juni 2018, Pukul 11:37 WITA).

- Jhonmiduk8.blogspot.com/2015/04/pengertian-cuti.html (Diakses pada 7 Juni 2018, Pukul 12:22 WITA).
- <https://gadjian.com./blogspot2017/12/14/ringkasan-lengkap-hak-cuti-karyawan-depnaker/> (Diakses pada 9 Juni 2018, Pukul 20:22 WITA).
- www.employeehandbooks911.com/hak-hak-cuti-karyawan-yang-telah-diatur-uu (Diakses pada 9 Juni 2018, Pukul 20:56 WITA).
- <https://www.duniakaryawan.com/hak-hak-cuti-karyawan/> (Diakses pada 10 Juni 2018, Pukul 22:45 WITA).
- <https://legalbanking.wordpress.com/materi-hukum/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial> (Diakses pada 1 Juli 2018, Pukul 21:00 WITA).
- Adriankristiyantoadi.blogspot.com/2013/08/penyelesaian-perselisihan.html (Diakses pada 2 Juli 2018, Pukul 16:32 WITA).
- <https://www.kompasiana.com/yudithfitri/552eodd46ea834cc2a8b45cb/ah-nasib-buruh-waktu> (Diakses pada 8 September 2018, Pukul 12:53 WITA)
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/perusahaan> (Diakses pada 8 September 2018, Pukul 13:36 WITA)
- kamus bisnis.com/arti/cuti-sakit/ (Diakses pada 11 September 2018, Pukul 10:12 WITA)
- www.mpssoft.co.id/blog/hrd/aturan-cuti-haji-dan-upah-saat-haji-sesuai-pemerintah (Diakses pada 11 September 2018, Pukul 10:18 WITA)