

HAK CUTI KARYAWAN: KEWAJIBAN PERUSAHAAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA

Eva Aulia Sepya¹, Mohammad Syifaul Fikri², Arif Zunaidi³

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri¹²³

Email: (evaaulia1409@gmail.com¹, ffik569@gmail.com², arifzunaidi@iainkediri.ac.id³)

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of legal protection for workers' leave rights in Indonesia, with a focus on the implementation of regulations stipulated in labor legislation. The research finds that although workers' leave rights are explicitly regulated under Law Number 13 of 2003 on Manpower and the Omnibus Law along with its derivative regulations, in practice there are still many obstacles. These obstacles include a lack of workers' awareness of their rights, weak government supervision, and the lack of strict sanctions for companies that violate the regulations. The research method used is a normative juridical approach, analyzing secondary data such as statutory regulations and literature studies. The findings show that existing legal protections are not yet fully effective due to poor enforcement and implementation. Therefore, concrete efforts are needed from various parties, including the government, companies, and labor unions, to ensure that leave rights, as part of workers' normative rights, are properly protected and fairly accessible to all workers in Indonesia.

Keywords: legal protection, leave rights, workers, effectiveness

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas perlindungan hukum terhadap hak cuti bagi pekerja di Indonesia, dengan fokus pada implementasi ketentuan hukum yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam kajian ini ditemukan bahwa meskipun hak cuti pekerja telah secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, dalam praktiknya masih terdapat banyak hambatan. Hambatan tersebut antara lain berupa kurangnya pengetahuan pekerja mengenai hak-haknya, lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah, serta kurang tegasnya sanksi bagi perusahaan yang melanggar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, dengan menganalisis data sekunder berupa peraturan perundang-undangan dan hasil studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada belum berjalan secara optimal karena lemahnya pelaksanaan dan penegakan hukum di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret dari berbagai pihak, baik pemerintah, perusahaan, maupun serikat pekerja untuk memastikan bahwa hak cuti sebagai bagian dari hak normatif pekerja benar-benar terlindungi dan dapat dinikmati secara adil oleh setiap pekerja di Indonesia.

Kata kunci: perlindungan hukum, hak cuti, pekerja, efektivitas

Copyright©2025 Lex Economica Journal. All rights reserved.

Introduction

Salah satu bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan karyawan di dunia ketenagakerjaan adalah hak cuti.¹ Cuti merupakan waktu karyawan bekerja yang diambil dari total waktu kerja selama satu tahun. Fungsinya bukan hanya sebagai masa waktu istirahat dari pekerjaan tetapi juga sebagai sarana untuk merawat kesehatan fisik dan mental pekerja dan bersamaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, maupun sosial. Oleh sebab itu, hak cuti menjadi sesuatu yang sangat krusial dalam hubungan industri antara karyawan dan perusahaan. Di

¹ Garda Yustisia Pambudi and Fatma Ulfatun Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Gema Keadilan* 9, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204>.

Indonesia, hak cuti diatur dalam sejumlah peraturan ketenagakerjaan. Misalnya, UU No 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja. Jenis cuti yang diberikan oleh UU No.13 tersebut antara lain cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, cuti karena alasan penting, dan lain-lain. Setiap cuti tersebut memiliki peraturan tersendiri mengenai durasi dan prosedur pengajuan.

Namun demikian, kenyataan di lapangan masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi kewajibannya sebagai pemberi hak cuti pekerja. Pelanggaran yang sering terjadi adalah penolakan cuti tanpa alasan yang sah, pemotongan gaji selama masa cuti yang seharusnya bayar penuh hingga berlangsung kurangnya regulasi cuti di lingkungan kerja. Oleh karena itu, tujuan dari penegakkan hukum dan pengawasan ini merupakan tindakan yang penuh signifikansi bagi pemenuhan hak cuti pekerja oleh perusahaan.

Dalam hal ini, pembahasan tentang hak cuti karyawan tidak hanya diperlukan dalam hal keadilan dan kesejahteraan tenaga kerja.. Atas dasar beberapa pertimbangan, sangat penting untuk memahami bagaimana perlindungan hukum dilakukan terhadap pekerja dalam kasus di mana mereka tidak segera menemukan hak cuti dari mereka; apa saja jalur preventif dan jalur solutif yang dapat dilakukan dalam rangka membangun hubungan kerja yang harmonis dan seimbang dalam kerangka aturan hukum.

Kurangnya kesadaran ini memunculkan masalah yang berhubungan dengan hak cuti. Banyak karyawan tidak menyadari secara pasti bahwa mereka memiliki hak atas sejumlah hari cuti per tahun atau bahwa mereka masih dapat menerima penghasilan selama cuti yang berbeda. Informasi ini dimanfaatkan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab, yang memposisikan karyawan dalam posisi negosiasi yang lemah. Ini juga menerangkan pentingnya pendidikan yang sesuai tentang hak-hak ketenagakerjaan, bagi karyawan dan majikan. Secara keseluruhan, perlindungan hukum dan edukasi gagasan hak cuti diharuskan dilakukan dengan cara pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah dan lembaga yang relevan. Aturan pelaporan keluhan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan harus disederhanakan dan diselesaikan lebih cepat dan lebih sensitif terhadap keluhan para pekerja. Dengan imbauan hukuman yang adil dan jelas, perusahaan juga lebih mungkin mematuhi kewajiban mereka, sementara karyawan bekerja dalam rasa aman dan berkecukupan. Dengan demikian, kombinasi aturan yang jelas, penegakan hukum serta kesadaran akan pentingnya hak cuti, merupakan asas keunggulan dalam menciptakan tempat kerja manusiawi yang produktif.

Research Problems

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana hak cuti karyawan dalam perspektif hukum dan perlindungan hukumnya bagi pekerja?

2. Bagaimana efektivitas perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja?

Research Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan yang mengkaji ketentuan hukum mengenai hak cuti karyawan sekaligus menelaah penerapannya dalam praktik hubungan kerja. Aspek normatif difokuskan pada analisis peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perkembangan regulasi terbaru, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Kajian ini mencakup pengaturan jenis cuti, prosedur pengajuan, serta kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak cuti sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja.

Aspek empiris dilakukan melalui pengumpulan data primer yang bersumber dari karyawan, pihak perusahaan, dan/atau instansi ketenagakerjaan, serta didukung oleh data sekunder berupa bahan hukum dan literatur terkait. Seluruh data dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui tahapan pengelompokan, penafsiran, dan penarikan kesimpulan secara analitis dan kritis. Analisis ini bertujuan untuk mengungkap kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, sekaligus menilai efektivitas perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak cuti karyawan di Indonesia.

Discussion

Hak Cuti Karyawan dalam Perspektif Hukum

Satu aspek yang juga penting dalam hubungan industrial adalah hak cuti karyawan, yang diatur secara tegas dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Secara khusus, cuti bukan hanya fungsi istirahat pekerja untuk kesehatan tubuh dan jiwa, tetapi juga hak yang harus ditekuni oleh setiap pekerja dengan pengusaha di tingkat apapun. Dalam konteks hukum, hak cuti karyawan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengalami perubahan yang signifikan. Dalam pembahasan jenis cuti, dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pada umumnya, setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan tetap 12 kali berturut-turut berhak atas minimal cuti tahunan 12 hari kerja. Jangka waktu yang singkat ini bukan hanya menjadi jaminan bahwa pekerja akan mendapat cukup istirahat untuk mendapatkan kembali efisiensi bidang tenaga, tetapi juga kepatuhan kepada penggiat agar bisa fokus pada pekerjaannya. Selain cuti tahunan, berbagai jenis cuti khusus harus memberikan pengusaha, seperti cuti sakit, cuti menikah, cuti melahirkan, cuti karena mati anggota keluarga, dan cuti menjalankan kehajatan negara dan ibadah.

Namun, sejak adanya UU Cipta Kerja tahun 2020, ada perubahan esensial dalam penyelenggaraan hak cuti pegawai.² Peraturan tersebut menambahkan

² Julita Aini, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi

fleksibilitas kepada badan usaha untuk menyesuaikan implementasi cuti, terutama cuti tahunan dan cuti panjang, sebelumnya tersistem dalam rincian dan tegas dalam bawah UU Ketenagakerjaan. Misalnya, syarat cuti panjang yang sebelumnya mengharapakan pekerja untuk memiliki masa kerja paling sedikit 6 tahun sehingga dapat menerima cuti tersebut sekarang ditinggalkan sepenuhnya kepada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perubahan ini menyebabkan kekhawatiran karena posisi tawar pekerja semakin lemah dari pengusaha, sehingga potensi penurunan hak cuti semakin besar.

Di satu sisi, fleksibilitas ini dapat memberikan ruang bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan cuti dengan kebutuhan bisnis dan kondisi perusahaan yang dinamis. Namun, di sisi lain, hal ini juga membuka peluang terjadinya ketidakadilan dan penyalahgunaan, terutama jika pengusaha tidak mengedepankan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap hak pekerja. Oleh karena itu, meskipun UU Cipta Kerja tetap mengakui hak cuti sebagai hak dasar pekerja, pelaksanaannya kini sangat bergantung pada kebijakan internal perusahaan yang harus dibuat secara transparan dan adil.

Secara keseluruhan, hak cuti karyawan dalam dimensi hukum di Indonesia adalah bentuk perlindungan fundamental bagi kesejahteraan pekerja.³ Bahkan meskipun ada perubahan regulasi yang memberi fleksibilitas yang lebih besar kepada pengusaha, penting bagi semua pihak untuk menjamin bahwa hak-hak pekerja tetap terpenuhi dan tidak dikorbankan untuk kepentingan bisnis semata. Pengawasan dan penegakan hukum yang efektif serta dialog sosial antara pekerja dan pengusaha menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan kepentingan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Kewajiban Perusahaan dalam Memberikan Hak Cuti

Didalam hidup tempat kerja, jasa cuti salah satu aspek utama yang harus disebutkan oleh perusahaan dalam forma penghargaan kepada kesejahteraan buruh. Jasa cuti tidak hanya menikmati keterjaminan bagi pekerja untuk istirahat dan membiasakan peristiwa peremajaan fisik serta mental, tapi juga kesalahan pidana yang wajib dipraktikan oleh perusahaan. Di Indonesia, tanggung jawab perusahaan dalam memberikan hak cuti karyawan diperingkat secara jelas dalam

Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar),” 2022, [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%20.pdf).

³ Cornelia Indira Kusuma Bahari and Emmilia Rusdiana, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan,” *Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id* 2, no. 1 (2023): 130–43, https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwio2bjoyl-DAXdcWwGHcmNDvYQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fejournal.unesa.ac.id%2Findex.php%2Fnovum%2Farticle%2Fview%2F56567%2F44515&usg=AOvVaw2NE_xpMMteWCwSHhfwoCT_m&opi=

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perusahaan wajib memberikan cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja kepada setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan terus-menerus.⁴ Ketentuan ini menjadi peraturan yang berlaku sebagai landasan peraturan yang mengatur hak pokok pekerja untuk mendapatkan waktu istirahat yang memadai. Pemberian tahunan cuti ini tidak boleh dabaikan atau dibatasi oleh perusahaan, karena cuti adalah hak yang melekat terhadap karyawan dan merupakan bagian dari usaha untuk menjaga produktivitas dan kesehatan kerja. Selain cuti tahunan, perusahaan juga berhak memberikan jenis-jenis cuti khusus, yaitu cuti melahirkan, cuti sakit, cuti menikah, cuti karena kematian anggota keluarga, dan cuti menjalankan kewajiban negara atau ibadah. Setiap jenis cuti ini memiliki aturan dan durasi yang diatur secara hukum, yang harus dipatuhi oleh perusahaan tanpa pengecualian.

Selain memberikan hak cuti, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk mengatur mekanisme pengajuan dan persetujuan cuti secara transparan dan adil. Karyawan harus diberikan kesempatan yang wajar untuk mengajukan cuti, biasanya dengan pemberitahuan sebelumnya, dan perusahaan wajib memberikan keputusan yang jelas serta alasan yang rasional apabila menolak permohonan cuti tersebut. Hal ini penting agar hak karyawan terlindungi sekaligus operasional perusahaan tetap berjalan lancar tanpa gangguan yang berarti. Pengaturan cuti yang baik juga mencakup perlindungan hak karyawan selama masa cuti, di mana perusahaan tidak boleh mengganggu karyawan dengan tugas kerja atau memotong hak finansial yang seharusnya diterima selama cuti.

Perusahaan kewajiban memberikan hak cuti bukanlah formalitas, melainkan kewajiban hukum yang apabila dilanggar akan menimbulkan sanksi administratif dan pidana. Perusahaan yang lupa hak cuti karyawannya bisa dikenakan denda atau hukuman kurungan menurut ketentuan yang berlaku. Sebab itu, perusahaan perlu mengelola hak cuti secara serius dan profesional sebagai salah satu tanggung jawab sosial dan hukum terhadap karyawannya.⁵ Secara keseluruhan, tanggung jawab perusahaan di bidang memberikan hak cuti merupakan sumber yang penting dalam pembuatan hubungan industrial yang harmonis dan sehat. Dengan menyelesaikan tanggung jawab ini, perusahaan tidak hanya mengabdikan terhadap aturan hukum saja melainkan juga membuktikan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan yang, pada akhirnya, akan

⁴ Pambudi and Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja."

⁵ Widyandini Juniar, Syahriani Syam, and Febri Rismaningsih, "Rancang Bangun Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Berbasis Web," *Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik* 4, no. 1 (2024): 73-88, <https://doi.org/10.33592/jimtek.v4i1.2758>.

meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja. Karena itu, pengelolaan hak cuti yang baik harus diprioritaskan dalam manajemen sumber daya manusia di setiap perusahaan.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah bentuk jaminan negara agar hak-hak pekerja dilindungi, dihormati, dan tidak diabaikan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dalam konteks hak cuti, perlindungan hukum berfungsi sebagai pagar pelindung agar pekerja tetap mendapatkan hak istirahat tanpa kehilangan upah ataupun mengalami diskriminasi akibat mengambil cuti⁶. Beberapa regulasi utama yang menjadi dasar hukum perlindungan terhadap hak cuti pekerja di Indonesia antara lain:

Pertama, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti haid, cuti sakit, cuti karena alasan penting, dan jenis cuti lainnya. Kedua, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan perubahan atas UU No. 13/2003 namun tetap mempertahankan prinsip perlindungan cuti. Ketiga Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan PHK. Di dalamnya diatur juga hak istirahat mingguan dan tahunan. Keempat, Konvensi ILO (International Labour Organization) yang telah diratifikasi Indonesia, seperti Konvensi No. 132 tentang Cuti Tahunan Berbayar.⁷

Jenis-Jenis Cuti yang Dilindungi diantaranya: Pertama, Cuti Tahunan: Minimal 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja berturut-turut. Kedua, Cuti Sakit: Berdasarkan surat keterangan dokter; tetap mendapatkan gaji sesuai ketentuan. Ketiga, Cuti Melahirkan: 3 bulan (1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan); dilindungi penuh. Keempat, Cuti Haid: Untuk perempuan pada hari pertama dan kedua masa haid, jika tidak dapat bekerja. Keempat, Cuti karena Alasan Penting:

Misalnya menikah, anggota keluarga meninggal, istri melahirkan, dsb.⁸ Pemerintah memiliki tanggung jawab sentral dalam menjamin pelaksanaan hak cuti bagi para pekerja melalui perangkat institusi seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Pengawas Ketenagakerjaan. Fungsi utama mereka adalah melakukan pengawasan secara rutin dan menyeluruh terhadap perusahaan untuk

⁶ M. Bagus Basofi and Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.

⁷ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78, <https://doi.org/10.26905/ijch.v12i1.5781>.

⁸ Tazkia Tunnafsia Siregar and Laura Sharendova, "Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 4 (2023): 21952–57.

memastikan bahwa hak-hak normatif pekerja, termasuk hak cuti tahunan, cuti melahirkan, maupun cuti khusus lainnya, benar-benar diberikan sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Ketika ditemukan pelanggaran, pemerintah juga berwenang melakukan mediasi dan penyelesaian sengketa, sehingga pekerja memiliki saluran formal untuk memperjuangkan haknya secara hukum.⁹

Selain dari lembaga pemerintahan, terdapat berbagai lembaga non-pemerintah yang turut memberikan dukungan terhadap pemenuhan hak pekerja, termasuk hak cuti. Salah satunya adalah serikat pekerja atau serikat buruh, yang berfungsi sebagai perwakilan pekerja dalam menyuarakan dan memperjuangkan hak-haknya.¹⁰ Lembaga Bantuan Hukum (LBH) juga menjadi ujung tombak dalam memberikan akses keadilan kepada pekerja, terutama mereka yang berasal dari kalangan ekonomi lemah. LBH biasanya menyediakan layanan konsultasi dan pendampingan hukum secara gratis, sehingga pekerja tidak perlu khawatir terhadap biaya hukum.

Perusahaan yang terbukti melanggar hak cuti pekerja dapat dikenai berbagai bentuk sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sanksi yang pertama bersifat administratif, seperti pemberian peringatan tertulis, pembekuan sementara kegiatan usaha, hingga pencabutan izin operasional. Sanksi ini bertujuan memberikan efek jera agar perusahaan lebih patuh terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta menjaga reputasi dan keberlangsungan bisnis mereka.¹¹ Jika pelanggaran dianggap berat misalnya secara sistematis menolak memberikan cuti, melakukan intimidasi terhadap pekerja yang menuntut haknya, atau menyebabkan kerugian fisik maupun psikis pada pekerja maka dapat dikenakan sanksi pidana. Ini mencakup hukuman penjara maupun denda dalam jumlah tertentu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya. Bila pelanggaran tersebut masuk dalam kategori pelanggaran HAM, maka sanksinya bisa lebih berat lagi. Adanya sistem sanksi yang tegas ini diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang adil, sehat, dan menghormati hak-hak pekerja.

Analisis Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti

Secara normatif, perlindungan hukum terhadap hak cuti cukup memadai. Namun secara praktik, pelaksanaan perlindungan ini masih menghadapi banyak

⁹ Pambudi and Najicha, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja."

¹⁰ Basofi and Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja."

¹¹ Nadila Devita, "Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi," *Hangoluan* 1 (2022): 253-76.

kendala, seperti: 1. Kurangnya pengawasan dari otoritas terkait. 2. Ketidaktahuan pekerja akan hak cutinya. 3. Perusahaan tidak patuh hukum, terutama sektor informal dan UMKM. 4. Minimnya laporan pelanggaran, karena pekerja takut kehilangan pekerjaan¹².

Faktor-Faktor Penghambat; 1. Ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. 2. Kurangnya edukasi hukum kepada tenaga kerja. 3. Birokrasi penyelesaian sengketa yang lama dan berbelit. 4. Budaya kerja toxic di beberapa perusahaan yang menganggap cuti sebagai bentuk "malas kerja."

Dari perspektif hukum nasional, hak atas cuti merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, hak cuti diatur lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, yang menetapkan ketentuan mengenai cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti sakit, dan cuti lainnya¹³.

Dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), hak atas cuti juga mendapat pengakuan secara internasional melalui Pasal 24 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas waktu istirahat dan cuti secara berkala, termasuk dengan tetap menerima penghasilan. Oleh karena itu, ketika hak cuti tidak diberikan, khususnya dalam jangka waktu lama atau dengan alasan yang tidak sah, kondisi tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran HAM kategori ringan.¹⁴

Solusi untuk Meningkatkan Efektivitas Perlindungan ini diantaranya: 1. Digitalisasi sistem pengaduan dan pelaporan ketenagakerjaan agar lebih cepat dan transparan. 2. Sosialisasi regulasi secara masif, khususnya kepada pekerja sektor informal. 3. Kampanye literasi hukum ketenagakerjaan di media sosial dan tempat kerja. 4. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk membangun budaya kerja yang sehat. 5. Mendorong perusahaan membuat SOP cuti yang jelas, transparan, dan mudah diakses karyawan.¹⁵

¹² Nimas Calista Anggita et al., "Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan," *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 2022 (2024): 27–31.

¹³ Fregy Andhika Perkasa, M Adaninggar, and Mustika Mega Wijaya, "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia," *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* 3, no. 1 (2024): 48–62.

¹⁴ Ida Bagus Surya Kumara Yoga, I Wayan Wiryawan, and I Nyoman Mudana, "Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan Di Inna Sindhu Beach Hotel," *Jurnal Kertha Semaya* 2, no. 4 (2014): 1–15.

¹⁵ Jeane Neltje Saly and Agnes Sri Fortuna Nainggolan, "Efektivitas Perlindungan Hukum Konsumen Berdasarkan Undang Undang Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Pengembangan Dan Penguatan Sektor Keuangan," *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023): 1611–15.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja di Indonesia telah diatur secara normatif melalui berbagai peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta turunannya. Hak cuti yang meliputi cuti tahunan, cuti haid, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting telah dijamin dan memiliki dasar hukum yang jelas. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai persoalan seperti kurangnya pengawasan, lemahnya pemahaman pekerja terhadap hak-haknya, serta pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pemberian cuti. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan implementasi di lapangan, yang menyebabkan perlindungan hukum belum sepenuhnya efektif dan menyeluruh. Untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum terhadap hak cuti pekerja, perlu dilakukan penguatan pada beberapa aspek. Pertama, pemerintah melalui instansi terkait seperti Kementerian Ketenagakerjaan perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak memberikan hak cuti sesuai peraturan. Kedua, perlu adanya program sosialisasi dan edukasi secara berkala kepada pekerja dan pengusaha agar lebih memahami dan menjalankan ketentuan hukum yang berlaku. Ketiga, perlu dibentuk mekanisme pengaduan yang cepat, transparan, dan ramah pekerja agar setiap pelanggaran dapat ditindaklanjuti secara tepat waktu. Terakhir, penting juga dilakukan evaluasi dan revisi peraturan apabila ditemukan kekosongan hukum atau kelemahan dalam substansi normatif yang mengatur hak cuti pekerja.

References

- Aini, Julita. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Perempuan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Penelitian Di PT. Yamaha Alfa Scorpii Lambaro Aceh Besar)," 2022. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).
- Anggita, Nimas Calista, Dinar Rizka, Amelia Mustika, Alfian Respamuji, and Aristya Nadya Azhari. "Implementasi Hak Pekerja Memperoleh Cuti Haid Dalam UU Ketenagakerjaan." *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2, no. 2022 (2024): 27-31.
- Bahari, Cornelia Indira Kusuma, and Emmilia Rusdiana. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Paruh Waktu Untuk Mendapatkan Hak Cuti Tahunan." *Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id* 2, no. 1 (2023): 130-43. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwio2bjoyl-DAXdcWwGHcmNDvYQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fejournal.unesa.ac.id%2Findex.php%2Fnovum%2Farticle%2Fview%2F56567%2F44515&usg=AOvVaw2NE_xpMMteWCwSHhfwocTm&opi=.](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwio2bjoyl-DAXdcWwGHcmNDvYQFnoECBMQAQ&url=https%3A%2F%2Fejournal.unesa.ac.id%2Findex.php%2Fnovum%2Farticle%2Fview%2F56567%2F44515&usg=AOvVaw2NE_xpMMteWCwSHhfwocTm&opi=)
- Basofi, M. Bagus, and Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal*

- Komunikasi Dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (2023): 77–86.
<https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.
- Devita, Nadila. “Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu Yang Tidak Terpenuhi.” *Hangoluan* 1 (2022): 253–76.
- Juniar, Widyandini, Syahriani Syam, and Febri Rismaningsih. “Rancang Bangun Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Berbasis Web.” *Jurnal Ilmiah Fakultas Teknik* 4, no. 1 (2024): 73–88.
<https://doi.org/10.33592/jimtek.v4i1.2758>.
- Nurchahyo, Ngabidin. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia.” *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Pambudi, Garda Yustisia, and Fatma Ulfatun Najicha. “Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Gema Keadilan* 9, no. 2 (2022).
<https://doi.org/10.14710/gk.2022.16204>.
- Perkasa, Fregy Andhika, M Adaningsgar, and Mustika Mega Wijaya. “Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia.” *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* 3, no. 1 (2024): 48–62.
- Saly, Jeane Neltje, and Agnes Sri Fortuna Nainggolan. “Efektivitas Perlindungan Hukum Konsumen Berdasarkan Undang Undang Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Pengembangan Dan Penguatan Sektor Keuangan.” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 2 (2023): 1611–15.
- Siregar, Tazkia Tunnafsia, and Laura Sharendova. “Analisis Perlindungan Hak Cuti Hamil Dan Melahirkan Bagi Pekerja Perempuan Di Indonesia.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 4 (2023): 21952–57.
- Yoga, Ida Bagus Surya Kumara, I Wayan Wiryawan, and I Nyoman Mudana. “Hak Cuti Hamil Pekerja Perempuan Di Inna Sindhu Beach Hotel.” *Jurnal Kertha Semaya* 2, no. 4 (2014): 1–15.