

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah total pegawai di Indonesia mencapai 144,01 juta jiwa per Februari 2022. Adapun jumlah karyawan sebanyak 135,61 juta orang. Tenaga kerja atau pekerja menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang paling penting, bersama dengan faktor alam dan faktor modal, yang sangat penting bagi setiap negara. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun negara memiliki sumber daya alam dan modal yang besar, namun tetap membutuhkan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Kualitas tenaga kerja juga harus sesuai dengan kesejahteraan tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tumbuhnya kesejahteraan sangat erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk hak cuti tahunan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UNDANG-UNDANG DASAR RI 1945) Pasal 1 ayat (3) mengatur bahwa Indonesia adalah negara hukum. Oleh karena itu, Indonesia menjunjung tinggi suatu supremasi hukum dalam penyelenggara fungsi negara. Selain itu, diatur pula dalam Pasal 28D ayat (1) bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di mata hukum. Hal ini terkait erat dengan tanggung jawab negara

sebagai pembentuk undang-undang untuk menjamin kepastian hukum guna melindungi hak-hak pekerja.<sup>1</sup>

Tenaga kerja laki-laki dan perempuan tidak hanya menjadi modal usaha yang maju, tetapi juga modal kerja untuk mewujudkan pembangunan daerah dan memajukan kesejahteraan. Sesuai dengan peran dan status tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Mengembangkan tenaga kerja dan memperkuat perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan martabat pekerja.

Tenaga kerja atau pekerja menurut ketentuan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, yang menjadi faktor produksi utama yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan faktor modal. Pekerja/Buruh juga dapat diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Peningkatan kualitas dan kuantitas dari tenaga kerja haruslah disertai dengan peningkatan kesejahteraan terkait dengan hak-hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap buruh sendiri dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap buruhnya. Dalam penyelenggaraan Negara untuk mewujudkan tujuan nasional dan mencapai

---

<sup>1</sup> Pambudi, Garda Yustisia dan Najicha, Fatma Ulfatun, "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Jurnal: Gema Keadilan*, Vol 9, No 1 (2022) hlm. 35

keberhasilan pembangunan nasional, maka pembangunan sumber daya manusia harus sejalan dengan pembangunan ketenagakerjaan.

Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia tahun 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal juga mengandung makna bahwa Negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Negara harus menciptakan kesetaraan dan memastikan perlakuan non-diskriminatif yang aktif dan positif. Negara mempunyai kewajiban untuk melaksanakan hak-hak dasar ekonomi, sosial, dan budaya di bidang pekerjaan, seperti kemandirian bagi pekerja, dalam hal ini perlakuan yang setara dan tidak diskriminatif serta menjamin keamanan keberlanjutan masing-masing.<sup>2</sup>

Perlindungan terhadap pekerja/karyawan sangat penting karena bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/karyawan serta menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi menjamin terwujudnya kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya terwujud. kemajuan bisnis selama proses pencatatan. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, antara lain:

Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berkumpul dan berkumpul, hak atas keselamatan dan kesehatan, hak untuk diadili, hak atas perlakuan yang sama, hak atas privasi, hak kesadaran kebebasan. Menurut undang-undang, kedudukan pekerja/karyawan adalah bebas dan berimbang. Namun dalam praktiknya, posisi pengusaha dan pekerja seringkali tidak seimbang.

---

<sup>2</sup> Adi, Leonard David Adre, 2022, *Hukum Ketenagakerjaan Setelah Adanya Undang-Undang Cipta Kerja*, <https://www.researchgate.net/publication/365103178>, (Di akses pada tanggal 14 November 2022)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur ada hak untuk beristirahat dan Hak cuti yang dapat diterima oleh karyawan dan yang harus diberikan oleh perusahaan adalah hak cuti tahunan. Cuti tahunan adalah hak setiap pekerja untuk mengambil cuti pada tahun pekerja disetujui jika pekerja telah bekerja paling sedikit 12 bulan.<sup>3</sup>

Perubahan mendasar dalam pengaturan hak cuti dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja apabila dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti yang tertuang dalam Pasal 81 angka 23 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. 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. Serta deregulasi dalam pemberian hak cuti Panjang.

Oleh karena itu, Omnibus law sengaja dirancang sedemikian rupa demi mengurangi dan merapikan beberapa Undang-Undang atau peraturan negara yang memiliki kompleksitas tinggi dan kadang kali berlebihan.

Omnibus law sendiri adalah berasal dari bahasa latin yang berarti untuk semuanya. Sementara makna omnibus law adalah satu undang-undang yang sekaligus merevisi beberapa undangundang untuk menyasar isu besar di sebuah negara. Omnibus law ini dimaksudkan untuk merampingkan dan menyederhanakan berbagai regulasi agar lebih tepat sasaran. Omnibus law itu akan mengubah puluhan Undang-Undang yang dinilai menghambat investasi,

---

<sup>3</sup> Putra, Reza Y. R., "Hak cuti tahunan pada pekerja dengan PKWT (pekerja kontrak)", *Lex Journal: Kajian Hukum & Keadilan*, Vol 2, No 1 (2018), hlm. 56

termasuk di antaranya UU Ketenagakerjaan. Setidaknya, ada 75 Undang-Undang yang terdampak Undang-Undang ini. Omnibus law juga dikenal dengan omnibus bill. Omnibus bill artinya sebuah RUU yang terdiri dari sejumlah bagian terkait tetapi terpisah yang berupaya untuk mengubah dan/atau mencabut satu atau beberapa undang-undang yang ada dan/atau untuk membuat satu atau beberapa undang-undang baru, termasuk dalam hal hak cuti itu sendiri.<sup>4</sup>

Konsep Undang -Undang Omnibus Law atau Undang-Undang Cipta Kerja juga tidak mengatur tentang Hak Cuti Tahunan pada pekerja waktu tertentu (PKWT) yang di kontrak hanya dalam waktu 6 bulan saja atau lebih tidak sampai 1 tahun yang tertuang pada Pasal 79 ayat (3). Maka tidak semua pekerja mengambil hak cuti tahunan tersebut dan memilih untuk mengambil jatah lembur mereka.

Berdasarkan pernyataan dan permasalahan yang tertera di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Hak Cuti Tahunan Bagi Para Pekerja Di Pt Yuma Trimulia Sejahtera Karanganyar ”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kedudukan pekerja dalam hal hak cuti tahunan di PT. Yuma Trimulia Sejahtera?
2. Bagaimana problem pekerja di PT. Yuma Trimulia Sejahtera tentang hak cuti?

---

<sup>4</sup> Damayanti, E., “Tinjauan Yuridis Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Omnibus Law dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Lex Justitia*, Vol 3, No 1 (2022), hlm. 126-139

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kedudukan pekerja dalam hal hak cuti tahunan di PT. Yuma Trimulia Sejahtera
2. Untuk mengetahui problem pekerja di PT. Yuma Trimulia Sejahtera tentang hak cuti

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait materi hukum ketenagakerjaan secara umum dan perlindungan hak-hak pekerja khususnya terkait cuti tahunan. Serta dapat memberikan wawasan dan pengetahuan untuk mahasiswa bidang hukum khususnya hukum administrasi negara yang membahas tentang hak cuti tahunan

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis, semoga semakin memperluas wawasan berfikir mengenai pelaksanaan cuti tahunan dari sebuah Perusahaan yang memiliki kewenangan memberikan hak cuti tahunan kepada pekerja, sehingga memenuhi harapan pada pekerja dalam hak cuti tahunan.
- b. Bagi Pekerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi mengenai Kebijakan Perusaha tetang pelaksanaan hak cuti tahunan bagi para pekerja di PT. Yuma Trimulia Sejahtera.
- c. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai program dan kebijakan tentang pelaksanaan hak cuti tahunan yang ada dalam PT. Yuma Trimulia Sejahtera

