

KAJIAN HUKUM SKB MENGENAI HARI LIBUR NASIONAL DAN CUTI BERSAMA

Oleh: *Umar Kasim**

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2003, Pemerintah mengeluarkan Keputusan Bersama 3 Menteri yang mengatur ketentuan mengenai hari-hari libur nasional dan cuti bersama, berlaku baik bagi perusahaan/usaha-usaha swasta, juga bagi instansi Pemerintah. Berawal dengan terbitnya Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : 357 Tahun 2003, Nomor : KEP.191/MEN/2003, Nomor : 03/SKB /M.PAN/2003 tentang Hari Libur Nasional Dan Cuti Bersama Tahun 2004 tanggal 17 Juli 2003 dan saat ini (sekarang untuk tahun 2008) terbit Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : 55 Tahun 2007, Nomor : KEP.222/MEN/V/2007, Nomor : SKB/03/M.PAN/5/2007 tentang Hari-Hari Libur Nasional Dan Cuti Bersama Tahun 2008 tanggal 30 Mei 2007 (selanjutnya disebut SKB atau SKB 3 Menteri).

Dalam implementasinya di lapangan, pengaturan mengenai hari-hari libur nasional dan cuti bersama dalam SKB tersebut dirasakan banyak kendala dan persoalan, sehingga menimbulkan *prokon* (pro dan kontra) dari berbagai kalangan, tidak hanya di sektor swasta, akan tetapi juga di sektor pemerintahan.

Di satu sisi pengusaha dan para *stakeholders* terkait, mengemukakan keluhan dan keberatan terkait dengan kebijakan mengenai hari-hari libur nasional dan cuti bersama dimaksud. Di sisi lain, ada beberapa pihak yang setuju dengan ketentuan cuti bersama dalam SKB tersebut.

PERMASALAHAN

Jika menelusuri secara mendalam, dalam SKB mengatur ketentuan cuti secara bersama-sama bagi pekerja/buruh dan pegawai pada hari-hari kerja *kejepit* di antara hari-hari libur nasional dengan hari Sabtu dan/atau Minggu, baik hari-hari libur nasional sesudah hari Sabtu dan/atau Minggu, atau hari-hari libur nasional sebelum hari Sabtu dan/atau Minggu—yang sering disebut *harpitnas*—Permasalahannya, hari Sabtu dan/atau Minggu bukanlah merupakan hari istirahat mingguan bagi semua pekerja/buruh. Demikian juga bagi kantor-kantor/instansi Pemerintah tidak semua pegawai harus libur pada hari Sabtu dan/atau Minggu tersebut. Setidaknya terdapat beberapa perusahaan yang tetap berproduksi pada hari hari Sabtu dan/atau Minggu, begitu juga ada jabatan-jabatan atau pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak terhenti dan tidak dapat diliburkan walau hari Sabtu dan/atau Minggu.

Di samping itu, ketentuan cuti bersama dalam SKB berbenturan dengan beberapa hal, antara lain :

- ketentuan pengaturan mengenai hak cuti tahunan dan/atau istirahat panjang/cuti besar, baik bagi pegawai (PNS) atau bagi pekerja/buruh, karyawan swasta;
- mengganggu agenda *working calender* terkait dengan pengaturan pola dan ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat (WKWI) serta waktu kerja lembur;
- menimbulkan permasalahan bagi ketentuan *waktu kerja khusus* (sektor tertentu) seperti, sektor minyak dan gas bumi, dan sektor pertambangan umum yang ditentukan (dapat) menyimpang dari
- mempersulit atau mengacaukan perhitungan hari kerja dan hari libur bagi pekerja/buruh atau pegawai yang cuti karena alasan penting, cuti sakit, cuti sakit pada saat haid, cuti hamil/melahirkan dan cuti-cuti atau istirahat lainnya.

Selain permasalahan tersebut di atas, antara lain disampaikan juga melalui surat oleh :

- a. Menteri Keuangan dengan suratnya Nomor S-620/MK.01/2007 tanggal 18 Desember 2007 *Hal Cuti Bersama*, mengemukakan permasalahannya secara garis besar, yaitu : Cuti bersama mengurangi hak cuti tahunan pegawai dan dengan berkurangnya cuti tahunan tersebut maka pegawai tidak dapat lagi menggunakan hak cuti tahunannya, sehingga Menteri Keuangan mengharapkan kiranya materi muatan dari *Keputusan Bersama Tiga Menteri* tersebut agar dapat disesuaikan dengan materi muatan *PP Nomor 24 Tahun 1976* dan mencerminkan asas kemanusiaan, asas keadilan, asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan,

serta asas keseimbangan, keserasian dan keselarasan.

- b. Dewan Pengurus Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO) melalui surat Nomor 028/DPN/3.3/5C/1/08 tanggal 18 Januari 2008 *Perihal Menyikapi terbitnya SKB Libur Nasional dan Cuti Bersama 2008*, menyampaikan keberatan mengenai pengaturan Cuti Bersama dan mengemukakan pendapat-pendapat atas Cuti Bersama tersebut –secara garis besar- sebagai berikut :

1. Cuti berbeda dengan Libur Nasional pada *Surat Keputusan Bersama* (maksudnya, *Keputusan Bersama Tiga Menteri*) tersebut menyangkut soal "cuti" yang melekat pada individu masing-masing, dimana setiap karyawan dapat diatur berbeda dalam penggunaan cutinya. Dalam kaitan itu, *management* perusahaan mengatur waktu penggunaan cuti setiap karyawan tersebut. Disamping itu perlu diperhatikan, bahwa bagi karyawan yang belum memenuhi masa kerja 1 (satu) tahun belum mempunyai hak cuti tahunan. Oleh karenanya pelaksanaan cuti bersama ini bersifat fakultatif dan diperlakukan sebagai cuti yang menjadi *domain* pekerja/buruh (karyawan) secara individu dan *management* perusahaan untuk mengatur (penggunaannya).
2. Penetapan *Libur Nasional dan Cuti Bersama* yang terlalu panjang, berpotensi memangkas produktivitas pekerja Indonesia. Selain itu penetapan cuti bersama dapat mengganggu

proses produksi dan bisnis di dunia usaha.

Pada bagian akhir surat DPN – APINDO meminta agar *cuti bersama* sebaiknya tidak diatur secara nasional dan dapat (dilaksanakan) sesuai dengan kebutuhan masing-masing *-karyawan- perusahaan/manajemen perusahaan*.

KETENTUAN HARI LIBUR NASIONAL

Hari-hari *libur resmi* yang ditentukan oleh Pemerintah atau sering disebut *hari-hari libur nasional* adalah sebagai berikut¹¹ : Tahun Baru (masehi) 1 Januari; Hari Proklamasi Kemerdekaan RI; Isra' Mi'radj Nabi Muhammad SAW; Idul Fitri (selama 2 hari); Idul Adha; 1 Muharram (tahun baru hijriyah); Maulid Nabi Muhammad SAW; Wafat Isa Al-Masih; Kenaikan Isa Al-Masih; Natal; Hari Raya Nyepi; Hari Raya Waisyak, dan Imlek;

Terkait dengan hari-hari libur (nasional) resmi tersebut di atas, dalam Pasal 85 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari-hari tersebut apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dengan kewajiban membayar upah kerja lembur sesuai dengan ketentuan (dalam hal ini, Kepmenakertrans No. Kep-102/MEN/VI/2004).

Sebelumnya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1987 tentang *Upah Bagi Pekerja Pada Libur Resmi* disebutkan, bahwa pada hari libur resmi semua pekerja yang bekerja di perusahaan berhak mendapatkan istirahat dengan (hak) upah sebagaimana biasa diterima tanpa membedakan status pekerja. Sebaliknya pengusaha wajib membayar upah pekerja pada hari-hari libur resmi tersebut (Pasal 1).

PENGATURAN CUTI BAGI PENGAWAI NEGERI

Ketentuan cuti bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Cuti PNS)*. Berdasarkan PP tersebut, jenis Cuti PNS terdiri dari *cuti tahunan*, *cuti besar*, *cuti sakit*, *cuti bersalin* (bagi ibu hamil) dan *cuti karena alasan penting* serta *cuti di luar tanggungan negara*¹².

Berkenaan dengan cuti bersama, yang hakekatnya merupakan *cuti tahunan* ditentukan, bahwa PNS berhak atas *cuti tahunan* setelah PNS yang bersangkutan bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus menerus¹³, dengan ketentuan lamanya cuti tahunan bagi PNS pada prinsipnya adalah selama 12 (dua belas) hari kerja. Namun bilamana cuti tahunan akan dijalankan di tempat yang sulit perhubungannya (transportasinya), maka jangka waktu *cuti tahunan* dapat ditambah untuk paling lama - kumulatif- 14 (empat belas) hari kerja.

¹¹ Lihat : Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 1983 tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 251 Tahun 1967 tentang Hari-Hari Libur sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keputusan Presiden RI Nomor 10 Tahun 1971 jo Keputusan Presiden RI Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hari Tahun Baru Imlek, dan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 331 Tahun 2002 tentang Penetapan Hari Tahun Baru Imlek sebagai Hari Libur Nasional.

¹² Pasal 1 dan Pasal 3 PP No. 24/1976

¹³ Pasal 4 PP No. 24/1976

Cuti tahunan yang tidak diambil dalam tahun yang bersangkutan (yakni, pada saat timbulnya hak cuti) dapat diambil dalam tahun berikutnya untuk paling lama -kumulatif- 18 (delapan belas) hari kerja, termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan¹⁴. Demikian juga, *cuti tahunan* yang tidak diambil lebih dari 2 (dua) tahun berturut-turut dapat diambil dalam tahun berikutnya untuk paling lama 24 (duapuluh empat) hari kerja, termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan. Pengambilan *cuti tahunan* dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh *perjabat yang berwenang memberi cuti* untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Terdapat pengecualian dalam ketentuan tersebut, yakni khusus bagi PNS yang menjadi guru pada sekolah dan dosen pada perguruan tinggi yang mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, bagi mereka tidak berhak lagi atas cuti tahunan¹⁵.

Di samping hak cuti tahunan, bagi PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun secara terus-menerus juga berhak atas *cuti besar* selama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan PNS yang menjalani *cuti besar* tersebut tidak berhak lagi atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan. Hak atas *cuti besar* tersebut, dapat digunakan oleh PNS untuk memenuhi kewajiban agama¹⁶, seperti misalnya menunaikan ibadah haji.

Selain itu, PNS juga diberi hak *cuti karena alasan penting* untuk paling lama 2 (dua) bulan, dengan alasan antara lain terdapat keluarga dekat yang sakit atau meninggal ataukah melangsungkan perkawinan.

Demikian juga, terdapat pengaturan mengenai *cuti di luar tanggungan Negara*, yaitu PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi yang penting dan mendesak, dapat diberikan *cuti di luar tanggungan Negara* paling lama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu *cuti di luar tanggungan Negara* tersebut dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila ada alasan-alasan penting untuk memperpanjang. Selama menjalankan *cuti di luar tanggungan Negara*, PNS yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari Negara¹⁷.

PENGATURAN WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT SERTA CUTI PEKERJA/BURUH SEKTOR SWASTA

Ketentuan Waktu Kerja

Dalam UU Ketenagakerjaan, secara umum terdapat dua ketentuan *pola waktu kerja normal* yang meliputi¹⁸ pola 6 : 1, yakni 6 hari kerja dan 1 hari istirahat mingguan dengan maksimum 7 jam per-hari dan 40 jam per-minggu, dan pola 5 : 2, yakni 5 hari kerja dan 2 hari istirahat mingguan dengan maksimum 8 jam per-hari dan 40 jam per-minggu.

¹⁴ Pasal 6 PP No. 24/1976

¹⁵ Pasal 8 PP No. 24/1976

¹⁶ Pasal 9 dan 10 PP No. 24/1976

¹⁷ Pasal 26 dan 27 PP No. 24/1976

¹⁸ Pasal 77 ayat 2 UU No. 13/2003

Ketentuan *pola* waktu kerja tersebut dikecualikan bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang (diamanatkan) untuk diatur tersendiri dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hingga saat ini telah diatur 2 Keputusan/Peraturan Menteri dimaksud, yaitu (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-234/Men/2003 (Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumberdaya Mineral Pada Daerah Tertentu), dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-15/Men/VII/2005 (Waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Pertambangan Umum Pada Daerah Operasi Tertentu).

Ketentuan waktu kerja bagi sektor usaha/pekerjaan tertentu sebagaimana diatur dalam *peraturan khusus* tersebut tidak menentukan waktu *istirahat mingguan* dalam waktu kurun satu minggu, akan tetapi diatur berdasarkan perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat (mingguan) dalam suatu kurun waktu tertentu. Demikian juga dalam ketentuan *waktu kerja khusus* tersebut tidak mengenal hari-hari libur nasional dan hari istirahat mingguan pada akhir pekan.

Istirahat Mingguan

Terkait dengan ketentuan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (2), berdasarkan Pasal 79 ayat (2) huruf a, bahwa terdapat dua alternatif *istirahat mingguan*, yakni 1 (satu) hari untuk pola waktu kerja 6 : 1. Namun dalam peraturan perundang-undangan tidak ditentukan kapan waktunya dan hari apa saja diterapkannya hari istirahat mingguan tersebut.

Pada umumnya hari istirahat mingguan disesuaikan dengan hari istirahat mingguan kantor-kantor atau instansi Pemerintah, yakni sebagian besar jatuh pada hari Sabtu dan/atau Minggu sesuai dengan sistem penanggalan (almanak) dalam kalender. Akan tetapi tidak berarti bahwa hari istirahat mingguan bagi semua pekerja/buruh adalah Sabtu dan/atau Minggu. Dengan kata lain, hari istirahat mingguan dapat diatur disesuaikan kebutuhan dan disesuaikan dengan sektor atau jenis usaha, pekerjaan serta jabatan masing-masing pekerja/buruh. Demikian juga pada suatu hari kerja dapat dilakukan pengaturan waktu kerja *shift* atau jadwal kerja bergilir untuk suatu proses produksi barang dan/atau jasa atau pekerjaan yang bersifat terus-menerus dalam rangka mencapai target produksi yang ditentukan sesuai jadwal yang diagendakan.

Istirahat Tahunan

Dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c jo ayat (1) dan (3) disebutkan, bahwa pengusaha wajib memberi -waktu- istirahat/cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (duabelas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara berturut-turut. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud, diatur dalam *perjanjian kerja*, *peraturan perusahaan* atau *perjanjian kerja bersama* (PK, PP, atau PKB).

Untuk mengatur pelaksanaan waktu *istirahat tahunan* dalam *perjanjian kerja*, *peraturan perusahaan* atau *perjanjian kerja bersama*, *manajemen* atau para pihak harus berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor

Lamanya istirahat (melahirkan) tersebut dapat diperpanjang sesuai surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun sesudah melahirkan. Sedangkan bagi pekerja/buruh perempuan yang (hanya) mengalami keguguran kandungan (*miskram*) berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Sebaliknya bagi suami yang isterinya melahirkan/gugur kandung, juga berhak atas cuti selama 2 hari kerja²².

Selain itu, terkait dengan kepengurusan organisasi pekerja/buruh, sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pengusaha harus memberi kesempatan (semacam cuti) kepada pengurus dan/atau anggota organisasi pekerja/buruh untuk menjalankan kegiatan kepengurusan dengan ketentuan hal tersebut harus diatur pelaksanaannya dalam *perjanjian kerja bersama* (PKB). Dengan perkataan lain, ketentuan ini memberi kesempatan kepada beberapa pengurus untuk dapat melakukan kegiatan organisasi pekerja/buruh yang dalam prakteknya, waktunya sangat bervariasi, bisa beberapa hari atau bahkan ada yang beberapa minggu, tergantung dari kegiatan dan jumlah anggota serta besar-kecilnya perusahaan.

KETENTUAN HARI LIBUR NASIONAL DAN CUTI BERSAMA TAHUN 2008

Ketentuan mengenai hari-hari libur nasional dan cuti bersama Tahun 2008 diatur dalam *Keputusan Bersama Menteri Agama, Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : 55 Tahun 2007, Nomor : KEP.222/MEN/V/2007, Nomor :*

SKB/03/M.PAN/5/2007 tentang Hari-Hari Libur Nasional Dan Cuti Bersama Tahun 2008 tanggal 30 Mei 2007 menetapkan 4 (empat) poin mengenai hari-hari libur nasional dan cuti bersama, sebagai berikut : *Kesatu*, Hari-hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2008 ditentukan sebagaimana tersebut pada Lampiran Keputusan (SKB) yang meliputi Hari Libur Tahun 2008 (Bagian A) dan Cuti Bersama Tahun 2008 (Bagian B).

Kedua, Untuk Kepentingan pelaksanaan ibadah puasa Ramadhan, Hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Idul Adha bagi umat Islam, maka tanggal 1 Ramadhan 1429 H, 1 Syawal 1429 H dan 10 Dzulhijjah 1429 H, ditetapkan kemudian dengan Keputusan Menteri Agama.

Ketiga, Unit kerja/satuan organisasi yang berfungsi memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah yang mencakup kepentingan masyarakat luas, seperti rumah sakit / Puskesmas, unit kerja yang memberikan pelayanan telekomunikasi, listrik air minum, pemadam kebakaran, keamanan dan ketertiban, perbankan, perhubungan dan unit kerja lain yang sejenis, agar mengatur penugasan pegawai, pekerja/buruh pada hari-hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Keempat, Pelaksanaan cuti bersama sebagaimana dimaksud tersebut di atas, berakibat mengurangi *hak cuti tahunan* pegawai, pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku pada masing-masing instansi / lembaga.

Pada Diktum *Ke-satu* Bagian A, menegaskan kembali tanggal dan Hari Libur Nasional Tahun 2008 yang ditentukan oleh Pemerintah berdasarkan Keppres Nomor 251 Tahun 1967 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Keppres Nomor 19 Tahun 2002.

²² Pasal 93 ayat (2) UU No. 13/2003

Walau dalam Keppres tersebut hanya terdapat 14 hari libur nasional, namun jumlah seluruh hari libur nasional pada Tahun 2008 adalah 15 hari. Karena pada Tahun 2008 terdapat 2 kali tahun baru Hijriah yang kebetulan berada di awal dan di akhir Tahun 2008 yang disebabkan adanya (selisih) perbedaan 11 hari antara Tahun Masehi (Syamsiah) dan Tahun Hijriah (Qomariah).

Yang terpenting dalam SKB tersebut, ada pada amar *Ketiga* yang menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan / sektor / unit-unit / kegiatan-kegiatan tertentu yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, agar mengatur penugasan pegawai atau pekerja/buruh pada hari libur nasional dan cuti bersama sesuai ketentuan. Oleh karena itu terkait dengan pekerja/buruh, selanjutnya *SKB Tiga Menteri* tersebut ditindaklanjuti dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor SE-317/MEN/SJ-HK/X/2007 Tentang Pelaksanaan Cuti Bersama Di Sektor Swasta tanggal 8 Oktober 2007, yang antara lain mengatur :

1. cuti bersama merupakan bagian dari pelaksanaan *cuti tahunan* yang dilakukan secara bersama-sama;
2. pengaturan pelaksanaan cuti bersama bersifat fakultatif/pilihan yang dilakukan atas dasar kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh;

3. Pekerja/buruh yang bekerja pada hari-hari cuti bersama sesuai SKB, hak cuti tahunannya tidak berkurang dan kepadanya dibayarkan upah seperti hari kerja biasa;

4. Pekerja/ buruh yang melaksanakan cuti pada hari-hari cuti bersama sesuai SKB, hak cuti yang diambilnya diperhitungkan dengan dan mengurangi hak cuti tahunan pekerja/buruh yang bersangkutan.

Dengan demikian, SE Menakertrans tersebut lebih menegaskan pengaturan pelaksanaan cuti bersama pada hari-hari *kejepit* untuk kalangan dunia usaha (sektor swasta). Sementara itu, untuk sektor Pemerintah, Meneg.PAN mengeluarkan SE Nomor 03/M.PAN/2008 tentang Pelaksanaan Hari Libur Nasional dan Cuti Bersama Tahun 2008 yang ditujukan kepada Para Menteri Kabinet Indonesia Bersatu, Jaksa Agung, Panglima TNI, Kapolri, Gubernur BI, Para Kepala LPND, Sekjen Lembaga Tinggi Negara, Sekjen Komisi/Dewan/Badan; Para Gubernur dan Bupati/Walikota, dan Para Pimpinan BUMN/BUMD. Dalam SE Meneg PAN dimaksud secara garis besar menegaskan kembali ketentuan cuti bersama, sebagai berikut :

- a. Cuti bersama diperhitungkan dengan mengurangi hak cuti tahunan PNS, yaitu selama 12 hari kerja per-tahun dan bukan menambah hari libur bagi PNS.
- b. Bagi PNS yang telah mengambil cuti tahunan melebihi dari jumlah hak cuti tahunan yang diperhitungkan dalam cuti bersama, maka kelebihananya diperhitungkan dengan sisa hak cuti tahunan tahun berikut.

- c. Cuti bersama pada *SKB Tiga Menteri* tersebut tidak berlaku bagi PNS yang menajdi Guru pada Sekolah dan Dosen pada peerguruan tinggi yang telah mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan yang berlak sebagaimana diatur dalam Pasal 8 PP Nomor 24 Tahun 1976.
- d. Bagi unit kerja/satuan organisasi yang berfungsi memberikan pelayanan langsung pada masyarakat di Pusat dan Daerah yang mencakup kepentingan masyarakat luas, antara lain *rumah sakit, puskesmas, unit kerja yang memberikan pelayanan telekomunikasi, listrik, air minum, pemadam kebakaran, kemananan dan ketertiban, perbankan, perhubungan, setiap pimpinan unit kerja / satuan organisasi yang bersangkutan* agar mengatur penugasan pegawai, *pekerja/buruh* pada hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan, sehingga pemberian pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan sebagaimana mestinya.
- e. Setiap pimpinan instansi pemerintah melakukan pengaturan dan pemantauan terhadap pelaksanaan hari libur nasional dan cuti bersama di lingkungannya masing-masing, dan apabila ada PNS yang tidak masuk kerja tanpa alas an yang jelas setelah melaksanakan cuti bersama, hendaknya diambil langkah-langkah peningkatan disiplin pegawai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian, SE Meneg.PAN tersebut adalah penegasan pengaturan cuti bersama untuk *kalangan* birokrasi dan pejabat Negara.

ANALISA PERMASALAHAN KETENTUAN CUTI BERSAMA

Terkait dengan permasalahan yang mengemuka, termasuk permasalahan yang dikemukakan oleh Menteri Keuangan dan DPN APINDO, perlu analisis dan kajian serta pencermatan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi sebagai bahan pertimbangan untuk menindaklajuti dan melakukan perbaikan terhadap SKB apabila kemudian akan diatur lebih lanjut di tahun-tahun yang akan datang.

Dalam SKB, terdapat 2 poin utama yang diatur, yakni hari libur nasional dan cuti bersama. Ketentuan hari-hari libur nasional pada prinsipnya sama dengan pengaturan hari-hari libur resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. **Sedangkan** ketentuan cuti bersama secara garis besar mengatur ketentuan cuti pada hari-hari kerja "kejepit" yang berada diantara hari-hari libur nasional dengan (sebelum/sesudah) hari istirahat mingguan : Sabtu dan/atau Minggu.

Hari Sabtu dan/atau Minggu adalah merupakan hari yang umum ditentukan dalam *almanak* sebagai hari istirahat mingguan dan sebagian besar institusi, baik bagi instansi Pemerintah, maupun perusahaan. Akan tetapi tidak berarti semua perusahaan (*partikulir*) menentukan hari Sabtu dan/atau Minggu tersebut adalah merupakan hari istirahat mingguan.

Terdapat beberapa sektor/sub-sektor atau kegiatan dan pekerjaan yang tidak menentukan hari Sabtu dan/atau Minggu sebagai hari istirahat mingguan.

Setidaknya terdapat beberapa unit kerja, bagian tertentu, jabatan-jabatan tertentu atau jenis pekerjaan tertentu yang tidak menentukan hari Sabtu dan/atau Minggu sebagai hari istirahat mingguan. Dengan demikian, bagi pekerja atau pegawai, karyawan atau *officer* pada unit-unit kerja, jabatan-jabatan atau pekerjaan-pekerjaan tertentu yang hari istirahat mingguannya bukan di hari Sabtu dan/atau Minggu menjadi persoalan tersendiri dengan adanya ketentuan cuti bersama. Bahkan ketentuan cuti bersama menjadi tidak akan berarti apa-apa bagi mereka dan mengacaukan jadwal kerja mereka. Demikian juga pada jabatan-jabatan tertentu, yang karena jenis dan sifat pekerjaannya tidak mungkin melakukan istirahat mingguan di hari Sabtu dan/atau Minggu, seperti jasa pengamanan, jasa telekomunikasi, perawat dan lain-lainnya, tentunya bagi mereka tidak mengenal hari *kejepit* "harpitnas" diantara hari libur nasional dengan hari istirahat mingguan Sabtu dan/atau Minggu.

Oleh karenanya, ada saja pengusaha yang tidak menghiraukan ketentuan cuti bersama tersebut. Permasalahannya : jika pengusaha (*pemberi kerja*) menetapkan tidak akan meliburkan perusahaan, atau proses produksi tetap berjalan dan tidak menghendaki pekerjanya untuk cuti, lantas bagaimana jika sebaliknya pekerja tetap memaksakan cuti bersama sesuai ketentuan SKB ?. Dapatkah sikap tersebut dikatakan sebagai mangkir, ataukah tidak mengindahkan perintah atasan ?.

Di samping itu, jika perusahaan (*pemberi kerja*) menetapkan tutup, mematuhi ketentuan sesuai SKB untuk cuti bersama, akan tetapi pekerja/buruh tidak menghendaki libur/cuti sesuai SKB apabila konsekwensinya mengurangi hak cuti.

Apakah pekerja akan masuk kerja sendiri ?. Tentunya -dalam hal seperti ini- sulit untuk memaksakan pekerja/buruh untuk mengambil cuti bersama karena adanya ketentuan PP No. 21/1954, dengan alasan (mungkin) hak cuti akan dipergunakan untuk suatu keperluan yang lebih penting.

Sebagaimana diketahui, ketentuan cuti bersama dalam *SKB Tiga Menteri* ditentukan bersifat fakultatif. Dengan adanya ketentuan cuti bersama, pihak *manajemen* sulit untuk memaksa karyawan masuk bekerja karena tidak adanya kompensasi hak lembur apabila pekerja/buruh masuk kerja seperti biasa pada saat *cuti bersama*. Apakah dapat dikategorikan sebagai mengabaikan perintah atasan dan melanggar *perjanjian kerja* dan *peraturan perusahaan* atau *perjanjian kerja bersama* ?.

Selain itu, terdapat permasalahan lain, bila semua mematuhi ketentuan cuti bersama, yakni manakala perusahaan tidak menerapkan *cuti bersama*, dan pekerja/buruh tetap masuk seperti biasa, namun instansi Pemerintah sedang cuti, sementara pekerjaan atau proses produksi barang atau jasa sangat terkait dengan pelayanan instansi atau dinas-dinas pemerintah, maka hal ini juga akan mengganggu proses produksi barang/jasa.

Dalam peraturan perundang-undangan diatur, bahwa cuti adalah hak individu setiap pekerja/buruh atau pegawai.

Pengambilan dan penentuan hak cuti tersebut harus dimohonkan saatnya dan disepakati waktunya (antara pekerja/pegawai dengan *management* pemberi kerja) untuk dilaksanakan atau akan dilaksanakan pada *moment* yang ditentukan.

Permohonan cuti tersebut dimaksudkan guna mengatur seluruh sumberdaya dalam proses produksi barang/jasa sehingga terjadi kepincangan dan tidak ada kegiatan yang terhenti. Proses pelaksanaan kegiatan pekerjaan, tetap berjalan atau memberikan pelayanan secara normal dan maksimal. Dengan ketentuan cuti bersama tekesan pekerja/buruh atau pegawai dianjurkan untuk cuti atau bahkan terkesan dipaksakan untuk mengambil cuti bersama menyepakati diantara pekerja atau pegawai dengan pemberi kerja (termasuk departemen/instansi Pemerintah –baik pusat maupun daerah-). Akibatnya, hak cuti menjadi tidak punya makna (yang hakiki) sebagai hak individu yang dapat diambil secara berkesinambungan (dan terus-menerus) -12 hari kerja- tanpa terputus.

Sementara, dalam Pasal 6 PP No. 21 Tahun 1954 mengatur bahwa pada prinsipnya *istirahat tahunan* (cuti tahunan) harus terus menerus -selama 12 (dua belas) hari berturut-turut, walau atas dasar persetujuan pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan), istirahat tahunan tersebut dapat dibagi-bagi dalam beberapa bagian, akan tetapi harus ada satu bagian yang sekurang-kurangnya 6 (enam) hari berturut-turut. Terkait dengan ketentuan tersebut (bagi PNS) dalam Pasal 4 PP No. 24 Tahun 1976 diatur bahwa lamanya hak *cuti tahunan* bagi PNS adalah 12 hari kerja. Hak cuti tahunan tersebut tidak dapat dipecah-pecah atau dibagi-bagi hingga jangka waktu kurang dari 3 hari kerja.

Dengan demikian ketentuan cuti bersama dapat menyimpang dari ketentuan undang-undang, karena hak cuti akan menjadi terpotong-potong dan terbagi-

bagi (*splitsit*) pada beberapa waktu dalam tahun (hak cuti) berjalan.

Persoalan lain, terkait dengan Pasal 79 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 4 PP No. 24 Tahun 1976, bahwa hak cuti timbul setelah pekerja / pegawai mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 12 bulan atau satu tahun. Apakah pekerja / pegawai yang belum timbul hak cuti akan tetap masuk bekerja, ataukah tetap mengambil cuti dengan catatan akan diperhitungkan dengan hak cuti pada tahun berikutnya yang akan timbul. Atau dikompensasi dengan potongan upah tidak hadir berdasarkan azas *no work no pay* ?.

Jadi bagi pekerja/buruh atau pegawai yang tidak mempunyai hak cuti atau belum memenuhi persyaratan untuk mendapatkan hak cuti , –antara lain, karena masa kerjanya kurang dari 12 bulan secara berturut-turut -, maka dengan adanya kebijakan Cuti Bersama, terpaksa yang bersangkutan ikutan cuti bersama dan manajemen harus memberikannya apabila memang perusahaan libur atau berhenti berproduksi. Demikian halnya bagi pekerja atau pegawai yang status hubungan kerjanya "kontrak" PKWT (perjanjian kerja untuk waktu tertentu) yang jangka waktu *kontraknya* kurang dari 12 bulan berturut-turut, maka dengan adanya ketentuan Cuti Bersama terpaksa mereka juga memperoleh hak cuti bersama yang seharusnya belum berhak.

Permasalahan cuti bersama akan lebih krusial dan "kusut" jika dikaitkan dengan cuti panjang atau cuti besar, cuti melahirkan, cuti haid, cuti sakit dan hak cuti /hak istirahat lainnya termasuk hak-hak cuti untuk mengikuti kegiatan-kegiatan dan upacara keagamaan

yang dapat ditolerir oleh UU²³. Sebagaimana diketahui, bahwa di daerah tertentu, terdapat beberapa upacara / hari keagamaan yang berdasarkan adat dan tradisi serta seremoni dan ritual ajaran agama ummatnya harus cuti pada hari perayaan adat tradisi atau upacara keagamaan tersebut.

Dengan demikian, pada perusahaan yang ada ketentuan **cuti panjang** atau **cuti besar**²⁴ dan cuti-cuti lainnya, maka dengan ketentuan SKB hak cuti akan bertambah dan menjadi lebih lama, walau ketentuan istirahat panjang atau cuti besar tidak normatif dan mungkin tidak diterapkan untuk semua perusahaan dan tidak dapat dihitung secara pasti, akan tetapi pasti adalah akan mengurangi hari kerja dalam jangka waktu tertentu, yakni sekitar (rata-rata) 3 hari kerja pertahunnya (secara keseluruhan), akan mengacaukan penerapan hak-hak cuti dimaksud dikaitkan dengan cuti bersama.

Dalam proses produksi barang dan/atau jasa, suatu perusahaan yang telah menentukan agenda kerja dan target produksi atau sasaran hasil, setiap tahunnya telah membuat **working calender** sebelum tahun produksi dimulai. Dalam **working calender** dijadwalkan progres kerja selama tahun berjalan. Demikian juga sudah diperhitungkan, (antara lain) hari demi hari, proses pergantian *shift* demi *shift*, waktu demi waktu dan personil yang terlibat dalam proses produksi. Dalam **working calender** yang telah diperhitungkan jumlah seluruh hari kalender, hari-hari libur nasional, hari-hari istirahat mingguan dan *labor*

cost terkait dengan kekuatan personil yang aktif (tidak cuti) dan jumlah personil yang sedang cuti serta penyebaran personil yang melakukan kerja shift serta pembayaran upah kerja lembur. Namun dengan adanya ketentuan cuti bersama, maka akan menyulitkan atau setidaknya mengganggu proses penyusunan dan pelaksanaan **working calender**, terlebih bilamana pekerja/buruh atau karyawan mau tidak memahami kepentingan bersama sebagai mitra kerja.

Sebagai diketahui, bahwa hari kalender dalam setahun adalah 365 atau 366 hari. Dan *hari-hari libur resmi* adalah 14 hari²⁵, hari *istirahat mingguan* 52 minggu ekuivalen dengan (rata-rata) 104 hari. Demikian juga apabila masa kerja pekerja/buruh atau pegawai telah mencapai 12 (duabelas) bulan atau satu tahun berturut-turut, maka dapat dipastikan setiap pekerja/buruh atau pegawai mempunyai hak atas *istirahat/cuti tahunan* sekurang-kurangnya 12 (duabelas) hari kerja²⁶. Dengan demikian jumlah hari-hari kerja efektif dalam satu tahun kalender adalah seluruh hari kalender dikurangi hari-hari libur nasional, hari istirahat mingguan dan hari cuti/istirahat.

Dengan kata lain, hari kerja efektif dalam satu tahun, adalah hari kalender 365/366 hari dikurangi total hari-hari libur (yakni 14 + 104 + 12) = 130 hari. Sehingga total hari kerja yang tersisa (sebanyak-banyaknya) adalah 365 – 130 = 235 hari. Dengan demikian perbandingan antara hari kerja (365 hari) dengan hari-hari libur (130 hari) adalah 2 : 1.

²³ Lihat Pasal 153 ayat (1) huruf c. UU No. 13 Tahun 2003.

²⁴ *vide* Pasal 79 ayat (2) huruf d UU No. 13/2003 dan Pasal 7 PP No. 24/1976

²⁵ Keppres No. 251 Tahun 1967 sebagaimana terakhir diperbarui dan diubah dengan Keppres No. 3 Tahun 1983 jo Keppres No. 19 Tahun 2002.

²⁶ *vide* Pasal 79 ayat (2) huruf c UU No. 13/2003 dan Pasal 6 PP No. 24/1976.

Artinya, terdapat lebih dari 1/3 jumlah hari kalender dalam setahun adalah merupakan istirahat/libur/cuti. Atau sebaliknya dapat dikatakan jumlah hari kerja efektif kurang dari 2/3 seluruh hari kalender (per-tahun). Belum termasuk cuti karena alasan penting, cuti karena sakit haid atau cuti hamil/melahirkan (bagi perempuan), cuti menikah, cuti panjang dan cuti-cuti/istirahat lainnya.

Persoalan lain, adalah penggantian hari libur nasional yang jatuh pada hari Sabtu dan/atau Minggu. Pada tahun 2008, dapat dicontohkan pada tanggal 17 Agustus 2008. Penggantian tersebut dapat menjadi persoalan bagi pekerja/buruh yang istirahat mingguannya bukan hari Sabtu dan/atau Minggu. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 85 UU No. 13/2003 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1987, bahwa pada hari libur resmi semua pekerja yang bekerja di perusahaan berhak mendapatkan istirahat dengan (hak) upah sebagaimana biasa diterima tanpa membedakan status pekerja. Dalam kaitan ketentuan tersebut, pengusaha wajib membayar upah pekerja pada hari-hari libur resmi tersebut. Berkenaan dengan ketentuan tersebut, pelaksanaan penggantian hari libur nasional di hari kerja lainnya (selain Sabtu dan/atau Minggu) yang jatuh pada hari Sabtu dan/atau Minggu akan mengacaukan hak bagi karyawan yang hari istirahat mingguannya bukan pada hari Sabtu dan/atau Minggu. Akan menjadi pertanyaan, bagaimana hak-hak pekerja yang "libur" di hari Senin tersebut. Apabila mereka masuk bekerja apakah berhak atas upah atau upah kerja lembur ?

Bagi seorang pekerja/buruh atau pegawai yang

masuk kerja pada hari itu, seharusnya mendapatkan lembur penuh pada hari Sabtu dan/atau Minggu. Namun dengan adanya pengalihan hari libur ke hari Senin (hari berikutnya) mengakibatkan ia menjadi tidak memperoleh hak atas upah kerja lembur, karena hari libur nasional pada hari Sabtu dan/atau Minggu tersebut, dialihkan ke hari Senin. Sebaliknya bagi karyawan yang pada hari istirahat mingguannya *jatuh* pada hari Sabtu dan/atau Minggu, akan memperoleh istirahat mingguan dan cuti yang lebih panjang.

Beberapa persoalan lain lagi, yakni adanya beberapa unit kerja, jabatan-jabatan atau kegiatan-kegiatan tertentu yang harus bekerja secara terus-menerus dan *pola* dan ketentuan waktu kerja yang tidak normal, sehingga tidak bisa melakukan cuti bersama sebagaimana SKB. Akibatnya bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, terdapat perbedaan perlakuan yang terkesan diskriminasi dengan unit-unit, jabatan-jabatan atau kegiatan tertentu lainnya. Dengan demikian, bagi unit, jabatan-jabatan atau kegiatan tertentu yang tidak bisa cuti bersama akan merasa diperlakukan tidak adil. Hal ini dapat dicontohkan pada sektor pariwisata, transportasi atau telekomunikasi dan *pola* waktu kerja khusus di *sektor energi dan sumberdaya mineral* atau sektor pertambangan *on source* atau *off source*. Walaupun bagi mereka terdapat sistem pemberian remunerasi yang bersifat khusus dan *salary* relatif tinggi.

Persoalan-persoalan lain yang timbul dan terkait dengan *cuti bersama*, adalah dalam kaitan dengan lembaga pendidikan (sekolah atau perguruan tinggi).

Dengan ketentuan cuti bersama, sekolah-sekolah ikut *meliburkan diri* sementara kalender akademik yang sudah terjadwal dan sudah diagendakan secara tahunan sesuai dengan kurikulum menjadi terganggu. Terlebih saat ini banyak sekolah yang mengubah waktu belajar dari pola 6 : 1 menjadi pola 5 : 2. Artinya 5 hari belajar dan 2 hari libur. Akibatnya terdapat penambahan jam belajar hingga sore hari, sehingga dengan penambahan cuti bersama, maka kegiatan belajar-mengajar semakin pendek. Akibatnya guru juga ikut cuti.

Sebagaimana telah dikemukakan, bahwa bagi guru atau dosen PNS, ketentuan cutinya diatur dalam PP Nomor 24 Tahun 1976 yang disesuaikan dengan kalender akademik dan hari libur sekolah/ perguruan tinggi (sesuai kalender akademik), sudah *inklud* mengatur hak cuti guru/dosen bersamaan dengan hari liburan (smester) sekolah dimaksud. Dengan adanya ketentuan cuti bersama, maka hak cuti guru/pengajar menjadi *double*. (lihat Pasal 6).

Tentunya ini juga perlu diatur dalam UU Ketenagakerjaan terkait dengan UU Guru dan Dosen yang merujuk pada UU lainnya yang terkait dengan hak cuti guru dan dosen dalam kapasitasnya sebagai pekerja.

Terkait dengan itu, berdasarkan Pasal 8 PP Nomor 24 Tahun 1976, bagi PNS yang menjadi guru sekolah atau dosen pada perguruan tinggi (non-BHMN) yang mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (liburan smester

atau liburan *triwulan*) tidak berhak atas cuti tahunan.

Permasalahannya, bagaimana dengan guru/dosen swasta yang *nota bene* tunduk pada UU Ketenagakerjaan. Namun UU Ketenagakerjaan tidak mengatur pengecualian *cuti tahunan* bagi guru / dosen (swasta) yang telah mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga jika berpedoman pada UU Guru dan Dosen (UU No.14 Tahun 2005) disamping guru/dosen swasta mendapat libur smester atau triwulan, juga berhak atas cuti tahunan.

Hal tersebut dipertegas dengan UU Guru dan Dosen, Pasal 40 ayat (1) jo Pasal 76 ayat (1) bahwa guru dan dosen memperoleh hak cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Artinya, apabila guru dan dosen PNS berlaku ketentuan cuti dalam UU Kepegawaian (cq. PP No. 24 Tahun 1976). Sedangkan bagi guru dan dosen swasta (penyelenggara pendidikan masyarakat) berlaku UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian hak cuti guru dan dosen swasta menjadi *double*.

Sehubungan adanya permasalahan-permasalahan tersebut, dengan tidak mengurangi adanya pro dan kontra, pada tanggal 5 Februari 2008 Pemerintah mengeluarkan perubahan/revisi atas SKB tiga Menteri yang telah terbit sebelumnya.

KESIMPULAN

1. Pengaturan hari-hari kerja *kejepit* atau "harpitnas" diantara hari-hari libur nasional dengan hari Sabtu dan/atau Minggu menjadi *cuti bersama* tidak dapat diterapkan untuk semua sektor usaha, pekerjaan atau pada jabatan-jabatan tertentu.

Karena hari Sabtu dan/atau Minggu bukan atau belum tentu merupakan hari istirahat mingguan bagi semua pekerja/buruh (khususnya sektor swasta).

2. Hak cuti tahunan adalah hak individual yang dimohonkan dan disetujui serta diatur pelaksanaannya antara pekerja/buruh dengan manajemen atas dasar kesepakatan. Dengan adanya ketentuan cuti bersama, hak cuti tersebut tidak dapat dipergunakan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan pekerja/buruh.
3. Ketentuan cuti bersama dapat berbenturan dengan hak-hak cuti lainnya, seperti cuti atau istirahat panjang (kalau diatur), cuti untuk alasan penting, cuti hamil dan melahirkan atau cuti untuk tugas tertentu.
4. Ketentuan cuti bersama mengganggu dan merusak agenda dalam *working calendar* yang ditentukan.
5. Ketentuan cuti bersama dalam SKB tidak dapat diterapkan pada sektor-sektor khusus, yakni sektor energi dan sumberdaya mineral dan sektor pertambangan umum pada daerah tertentu.
6. Dengan adanya cuti bersama yang diterapkan di perusahaan yang mematuhi ketentuan cuti bersama, maka akan *merusak* administrasi dan pencatatan bagi pekerja/buruh yang cuti karena alasan penting.
7. Ketentuan cuti bersama, melibatkan lembaga pendidikan (terutama sekolah) ikut-ikutan cuti bersama. Sedangkan bagi guru dan dosen (swasta) sudah memperoleh hak cuti yang dobel, selain libur sekolah juga mendapat cuti tahunan ditambah dengan cuti bersama.

SARAN

1. Cuti bersama hendaknya hanya diberlakukan pada *even* tertentu saja seperti hari raya Idul Fitri atau Natal yang memang benar-benar dibutuhkan oleh sebagian besar umat merayakan, termasuk umat non muslim. Hal ini terkait dengan budaya nasional yang bersifat kekeluargaan sesuai sifat *socio communal* sebagai masyarakat paguyuban yang tidak individual.
2. Cuti bersama pada hari-hari kerja sebelum atau sesudah hari libur nasional keagamaan yang hanya bersifat seremonial, hendaknya ditiadakan dan dikembalikan seperti biasa. Sebaliknya cuti bersama pada hari-hari sebelum atau sesudah hari libur nasional keagamaan yang bersifat ritual, dapat tetap diberlakukan sepanjang sangat diperlukan, seperti pada hari Idul Adha atau Natal.
3. Hendaknya dapat dimungkinkan untuk diberlakukan cuti bersama yang bersifat lokal untuk daerah-daerah tertentu yang memerlukan cuti bersama untuk upacara adat atau tradisi dan/atau upacara keagamaan tertentu serta untuk daerah-daerah tertentu.
4. Hari libur nasional yang jatuh pada hari istirahat mingguan (Sabtu dan/atau Minggu) tidak perlu digantikan di hari lainnya. Karena istirahat mingguan bukan hanya pada hari Sabtu dan/atau Minggu. Akibatnya akan mengganggu hak-hak dalam hubungan kerja bagi pekerja yang hari istirahat mingguannya bukan pada Hari Sabtu dan/atau Minggu.

Demikianlah, saran dan kritikan serta masukan sangat diharapkan. Mudah-mudahan bermanfaat.***