

WAKTU ISTIRAHAT DAN CUTI

Oleh : Sabeni Endik, SH

LATAR BELAKANG

Pada hakekatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh.

Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya, disamping sebagai pekerja pada perusahaan tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah ia mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Membawa keluarga rekreasi, berinteraksi dengan keluarga, sahabat dan lain-lain yang pada gilirannya membawa pekerja/buruh menjadi lebih baik kesehatannya baik secara fisik, mental maupun sosial dan ini amat berpengaruh terhadap produktivitas dan terjalinnya hubungan harmonis dengan sesama pekerja dan menejemen.

Bertitik tolak dari tujuan tersebut, maka pada perinsipnya pemberian waktu

istirahat dan cuti tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk uang.

KETENTUAN-KETENTUAN YANG MENGATUR

1. UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Yaitu Pasal 79 s/d Pasal 84 dan Cuti Tahunan Yang Berkaitan Dengan PHK Yaitu Pasal 156 Ayat (4).
2. Kepmenakertrans, R.I. NO. Kep-51/Men/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.
3. Kepmenakertrans, R.I. No. Kep-234/Men/2003 Tentang waktu Kerja dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu.

MACAM DAN JENIS ISTIRAHAT DAN CUTI

1. Istirahat Antara Jam Kerja

Setelah Pekerja/Buruh Bekerja Secara Terus Menerus Secara 4 (Empat) Jam Diberikan Istirahat Antara Jam Kerja

Sekurang-kurangnya Setengah Jam, Waktu Istirahat Ini Bukan Merupakan Jam Kerja. Diberikan Waktu Istirahat Ini karena Tubuh Manusia Tidak Dapat Dipaksakan Bekerja Secara Terus Menerus Selama 4 (Empat) Jam. Tidak Adanya Waktu Istirahat Ini Disamping Tidak Produktif Juga Akan Membahayakan Pekerja/Buruh Itu Sendiri karena ada faktor kelelahan, Kejujuran yang dapat berakibat terjadinya kecelakaan kerja (Pasal 79 ayat (2) huruf a UU No. 13 tahun 2003), Karena itu pemberian istirahat antara jam kerja sangat penting, Tidak hanya bagi Pekerja tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri.

2. ISTIRAHAT MINGGUAN

Diberikan kepada pekerja selama 2 (dua) hari bagi yang bekerja 5 (lima) hari dalam seminggu dan 1 (satu) hari bagi yang bekerja 6 (enam) hari dalam Seminggu. Istirahat mingguan tidak harus di berikan pada hari sabtu dan minggu tetapi dapat diberikan pada hari hari sesuai kebutuhan perusahaan (pasal 79 ayat (2) huruf b UU No. 13

tahun 2003) yang di atur dalam PP atau PKB.

1. CUTI TAHUNAN

Diberikan Kepada Pekerja/buruh selama 12 (Dua Belas) hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus . Pengertian terus menerus dalam ketentuan ini ialah pekerja/buruh tidak pernah terputus hubungan kerjanya.

Dari pengertian tersebut di atas Pekerja/Buruh yang di PHK tetapi belum bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan belum dapat hak cuti tahunan (Pasal 79 ayat (2) huruf c) UU No. 13 Tahun 2003). Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan Pasal 7 peraturan pemerintah No 21 tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh. Yang menetapkan bahwa apabila pekerja diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha tanpa alasan yang mendesak atau pekerja/buruh memutuskan hubungan kerja karena alasan mendesak dan telah bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan terhitung sejak saat pekerja

berhak atas cuti tahunannya yang terakhir, berhak atas kompensasi cuti tahunan secara proporsional yaitu 23 (dua puluh tiga) hari kerja dihitung 1 (satu) hari cuti tahunan. Karena peraturan Pemerintah ini merupakan peraturan pelaksanaan dari UU No. 1 tahun 1951 yang telah dicabut oleh UU NO. 13 tahun 2003, maka ketentuan tersebut saat ini tidak dapat diberlakukan kembali.

Sesui dengan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 dalam hal yang terjadi PHK, Cuti Tahunan tahun sebelumnya yang belum diambil atau belum gugur dapat dikompensasikan dalam bentuk uang. Apabila mengacu pada ketentuan pasal 157 UU NO. 13 Tahun 2003 Mengenai Komponen upah untuk pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan pengganti hak yang reharusnya diterima, apabila di analogkan, maka upah sehari untuk pembayaran kompensasi cuti tahunan dalam hal terjadi PHK adalah sebesar 1/30 dari upah sebulan. Hal ini berdasarkan ketentuan pasal tersebut yang menyatakan "Dalam hal penghasilan dibayarkan atas dasar perhitungan

harian maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tiga puluh) kali penghasilan sehari."

2. ISTIRAHAT PANJANG

Istirahat panjang sebetulnya sejak lama sudah diatur dalam pasal 14 ayat (2) UU No.1 tahun 1951, Tetapi ketentuan tersebut belum dapat dilaksanakan karena tidak semua perusahaan mampu melaksanakannya. UU No. 13 Tahun 2003 Mengatur kembali ketentuan tersebut sebagaimana ditentukan dalam pasal 79 ayat (2) huruf d, ayat (3), ayat (4) dan ayat (5). Tetapi dengan pertimbangan situasi dan kondisi belum memungkinkan untuk seluruh perusahaan dan sektor usaha melaksanakan ketentuan tersebut, maka undang-undang mengamanatkan hanya perusahaan-perusahaan tertentu saja yang dikenakan kewajiban untuk melaksanakan istirahat panjang. Dalam Kep Menakertrans R.I. No. Kep.51/Men/IV/2004 sebagai peraturan pelaksanaan dari UU NO.13 tahun 2003 Telah ditetapkan perusahaan yang dikenai kewajiban tersebut sebagaimana ditentukan dalam pasal 2.

"Perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkannya keputusan menteri ini "

Dari ketentuan tersebut sangat jelas, bahwa perusahaan yang belum pernah melaksanakan istirahat panjang sebelum dikeluarkannya Kep.Men. ini tidak di kenakan kewajiban tersebut. Ketentuan tersebut kelihatannya sangat jelas , tetapi dalam prakteknya masih banyak menimbulkan penafsiran yang berbeda antara manajemen dan serikat pekerja .

Hal ini di sebabkan karena adanya perusahaan yang telah melaksanakan cuti panjang. Hal ini berkaitan dengan berbagai nama misalnya cuti istimewa, cuti tambahan dan lain-lain apakah dapat di kualifikasikan sebagai perusahaan yang telah melaksanakan cuti panjang. Hal ini berkaitan dengan adanya ketentuan Pasal 7 ayat (2) Kep. Menakertrans. R.I. tersebut yang menyatakan : "Dalam hal perusahaan telah memberikan istirahat panjang kepada pekerja/buruh tetapi lebih rendah dari ketentuan undang-undang

No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan keputusan menteri ini, maka *Perusahaan yang wajib menyesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. "*

Kata-kata "lebih rendah" dari ketentuan tersebut sangatlah tidak jelas dan sangat interpretatif. Apakah kata " lebih rendah " hanya di kaitkan dengan syarat - syarat formal lahirnya hak atas istirahat panjang yang sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang - undangan yaitu : *Pekerja/buruh telah bekerja 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama.*

Atau kata "lebih rendah" dikaitkan dengan reward atau hak pekerja/buruh atas istirahat sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan, dilaksanakan pada bulan ke-7 (tujuh) dan Ke-8 (delapan), Pekerja/Buruh tidak berhak atas cuti tahunan pada 2 (dua) tahun saat mengalami istirahat panjang dan hak kompensasi setengah bulan gaji pada pelaksanaan istirahat panjang tahun ke - 8 (delapan) sebagaimana ditentukan dalam pasal 79 ayat (2) huruf d, UU No. 13 tahun 2003 dan pasal 7

Kepmenakertrans. R.I. No. 51 tahun 2004. Bagaimana dengan perusahaan yang telah memberikan cuti tambahan misalnya cuti istimewa dimana pekerjaan yang telah bekerja 5 (lima) tahun terus menerus diberikan cuti tambahan 5 (lima) hari atau bagi pekerja yang telah bekerja 10 (sepuluh) tahun terus menerus diberikan cuti istimewa 10 (sepuluh) hari dapat pula di kualifikasikan sebagai perusahaan yang telah melaksanakan istirahat panjang sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 Kepmenakertrans. R.I. NO. Kep. 51/Men/IV/2004, sehingga diwajibkan melaksanakan istirahat panjang. Apabila dicermati ketentuan istirahat panjang seperti ditentukan dalam pasal 79 ayat (2) huruf d, UU No. 13 tahun 2003 dan pasal 2 Kep. Menakertrans. R.I. No. 51 tahun 2004 secara formal, Pekerja/buruh baru mendapatkan haknya istirahat panjang setelah bekerja secara terus-menerus 6 (enam) tahun pada perusahaan yang sama. Berdasarkan persyaratan formal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang telah melaksanakan

cuti apapun namanya diluar cuti tahunan tetapi tidak memenuhi syarat formal tersebut diatas tidak dapat dikualifikasikan sebagai perusahaan yang telah melaksanakan istirahat panjang sebagai dimaksud dalam pasal 1 Kep.Menakertrans .R.I.No.51 tahun 20004 dan oleh karena itu tidak diwajibkan melaksanakan istirahat panjang, tetapi perusahaan yang bersangkutan tetap dapat melaksanakan cuti tersebut sebagaimana diatur dalam PP atau PKB. Perlu diketahui bahwa apabila pekerja telah mendapatkan hak istirahat panjang, maka tidak berlaku lagi alias cuti tahunan pada tahun ke-tujuh dan ke-delapan.

3. CUTI YANG BERKAITAN DENGAN FUNGSI REPRODUKSI

Cuti ini berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja/buruh perempuan.

a. Cuti Haid

Diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya apabila yang bersangkutan merasa sakit. Karena merasakan sakit sifatnya sangat

subyektif sekali dan tidak diwajibkan untuk melampirkan keterangan sakit dokter dan hanya cukup memberitahukan. ketentuan ini dapat disalahgunakan oleh pekerja/buruh karena ketentuan pasal 81 UU No. 13 tahun 2003. Apabila pekerja/buruh perempuan yang tidak merasakan sakit pada waktu haid wajib bekerja seperti biasa. Untuk mengurangi atau mencegah penyalahgunaan ketentuan tersebut oleh pekerja/buruh perempuan, misalnya mengatakan dan memberitahukan sakit karena haid pada hari jum'at atau senin dan dilakukan oleh mereka secara bersama sama dalam jumlah yang cukup besar. Karena itu apabila hal ini terjadi sudah tentu akan sangat merugikan perusahaan. Untuk mencegah hal ini perlu dilakukan pendekatan kepada mereka agar tetap bekerja apabila tidak sakit ketika haid dengan memberikan semacam reward dalam bentuk bonus pada akhir tahun.

b. Cuti Hamil, Melahirkan dan Gugur Kandung.

Diberikan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Perlu

diperhatikan ketentuan mengenai gugur kandung sebagaimana ditentukan dalam pasal 83 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam ketentuan tersebut kepada pekerja/buruh perempuan yang mengalami gugur kandung berhak memperoleh 1,5 bulan atau sesuai dengan keterangan dokter atau bidan. Perusahaan sebaiknya jangan memberikan cuti 1,5 bulan tetapi berikanlah cuti gugur kandung berdasarkan keterangan dokter atau bidan.

Karena berdasarkan pengalaman medis, perempuan yang mengalami gugur kandung sudah sehat kembali dalam waktu relatif kurang dari 1,5 bulan. Apakah ketentuan ini berlaku pula bagi pekerja/buruh yang mengalami gugur kandung tidak dalam hubungan perkawinan sebagaimana banyak dipernyatakan. UU No. 13 tahun 2003 hanyalah mengatur akibat dari adanya hubungan hukum dan karena itu wanita yang mengklaim gugur kandung di luar pernikahan tidak berhak atas cuti gugur kandung, tetapi di mungkinakan diberikan istirahat dengan alasan sakit.*****