BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Yuridis

Dalam konteks hak cuti karyawan terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi akar sebagai acuan dalam pelaksanaan hak cuti karyawan sesuai dengan hukum yang mengaturnya. Adapun beberapa peraturan perundang-undangan yang Penulis gunakan sebagai pedoman dalam proses pelaksanaan kerja praktek adalah sebagai berikut:

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sejalan dengan semangat Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Lahirnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ini juga sejalan dengan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28E ayat (1), dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dapat dilihat dari bunyi Pasal 2, Pasal 3, dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai landasan, asas, dan tujuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun ketentuan tersebut berbunyi sebagai berikut:

1. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

   "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

2. Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

   "Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah Negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali."

3. Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

   "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan."

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Ketenagkerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah dijelaskan secara rinci tentang landasan, asas, dan tujuan dari Undang-Undang tersebut, hubungan kerja, dan sebagainya.

Adapun ketentuan-ketentuan yang menjadi acuan dalam pelaksanaan hak cuti karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

   "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

2. Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

   "Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

instansi yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak."

3. Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

   "Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

   a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara oPT.imal dan manusiawi;
   b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
   c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
   d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya."

3. Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

   (1) "Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

      a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
      b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
      c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
      d. Tempat pekerjaan;
      e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
      f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja."

4. Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

(1) "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

(2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:

a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnyasetengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan

d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

(3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.

(5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri."

5. Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

(1) "Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

(2) Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

6. Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

(1) "Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

(2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kndungan atau bidan."

7. Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

"Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahatsebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh."

8. Pasal 93 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

(1) "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaPT.iskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandunga, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan."

9. Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

"Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a sebagai berikut:

a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus per seratus) dari upah;

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima per seratus) dari upah;

c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh per seratus) dari upah;

d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima per seratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha."

10. Pasal 93 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

"Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;

b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

c. mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

d. membaPT.iskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;

f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan

g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari."

11. Pasal 116 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

(1) "Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

(2) Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.

(3) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuat secara tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.

(4) Dalam hal terdapat perjanjian kerja bersama yang dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan terjemahan tersebut dianggap sudah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3).”

12. Pasal 118 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

“Dalam 1 (satu) perusahaan hany dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan.”

13. Pasal 126 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

(1) “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.

(2) Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh.

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

(3) Pengusaha harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja/buruh atas biaya perusahaan."

C. Perjanjian Kerja Bersama PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

1. Pasal 30 (Cuti Tahunan)[9]

a. "Cuti Tahunan adalah hak pekerja yang diberikan dalam rangka memberikan kesempatan beristirahat untuk mengembalikan kesegaran agar lebih produktif, dengan tetap mendapat gaji;

b. Perusahaan berkewajiban mengatur hari-hari cuti Tahunan Pekerja dalam tahun takwim untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran kerja Persahaan;

c. Lamanya cuti tahunan diberikan kepada Pekerja sebanyak 12 (dua belas) hari kerja, di luar cuti kolektif/cuti bersama;

d. Hak cuti tahunan baru dapat diambil oleh Pekerja sebanyak 12 (dua belas) bulan terus menerus;

e. Masa percobaan dihitung sebagai masa kerja penuh;

f. Hak cuti dapat diambil sekaligus atau bagian demi bagian mengingat kepentingan Perusahaan dan Pekerjaan sendiri;

g. Hak cuti tahunan tidak dapat dikompensasikan/diganti dengan suatu pembayaran;

h. Hak cuti tahunan harus diambil pada tahun takwim berjalan, dalam hal hak cuti belum diambil pada tahun takwim berjalan karena ditangguhkan atasan (minimal setingkat Manajer), maka Perusahaan

[9] Perjanjian Kerja Bersama PT. BKI (Persero), hlm. 22-23

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

wajib menyetujui pelaksanaan cuti selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah tahun takwim tersebut berakhir kecuali dalam kondisi khusus (tugas keluar negeri atau training yang ditugaskan oleh Perusahaan yang melebihi waktu);

i. Cuti bersama tidak mengurangi hak cuti tahunan pekerja dan bagi pekerja shift pelaksanaan cuti bersama disesuaikan dengan kondisi kegiatan operasional perusahaan;
j. Pekerja yang hendak menjalankan hak cuti tahunannya diwajibkan mengajukan permohonan secara tertulis sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan sebelum cuti tahunan dijalankan;
k. Bagi Pekerja dengan status hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT) yang lamanya dari 1 (satu) tahun, maka berhak atas hari cuti tahunan setelah melewati masa kerja 1 (satu) tahun;
l. Tunjangan cuti tahunan hanya diberikan kepada Pekerja yang telah bekerja sela 1 (satu) tahun secara terus-menerus pada Perusahaan dengan besaran 1 x THP (*Take Home Pay*);
m. Perusahaan berhak atas memotong hak cuti tahunan Pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas terhadap Perusahaan atau Pemberi Kerja."

2. Pasal 31 (Cuti Besar)[10]
   a. "Cuti besar adalah cuti yang diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja selama 5 (lima) tahun sekali secara terus-menerus;

[10] *Ibid*, hlm. 23

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

b. Cuti besar diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan tetap mendapat Gaji dan Tunjangan Uang Cuti sebesar 1 x THP (*Take Home Pay*);
c. Ketentuan yang bersifat prosedural dan administratif tentang istirahat panjang ini diatur dalam ketentuan tersendiri yang tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama ini;
d. Perusahaan berkewajiban untuk mengatur waktu pengambilan istirahat panjang pekerja untuk menjaga keberlangsungan dan kelancaran perusahaan serta terpenuhinya hak-hak pekerja;
e. Apabila diminta oleh perusahaan sehingga pegawai tidak dapat mengambil hak cuti besarnya maka hak cuti besarnya dapat ditunda dengan tetap memperhitungkan periode cuti besar."

3. Pasal 32 (Cuti Bersalin dan Gugur Kandungan)[11]
   a. "Pekerja wanita berhak atas cuti bersalin sesuai dengan keterangan dokter selama 3 (tiga) bulan, yang pengambilannya 1.5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1.5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan dengan mendapatkan Gaji yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan pekerja yang bersangkutan dan lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter/bidan baik sebelum maupun sesudah melahirkan;
   b. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan dapat diberikan hak cuti selama 1.5 (satu setengah) bulan dan lamanya

[11] *Ibid*, hlm. 23-24

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter/bidan."

4. Pasal 33 (Cuti Di luar Tanggungan Perusahaan)[12]
   a. "Cuti di luar tanggungan Perusahaan dapat diberikan dengan persetujuan Perusahaan kepada Pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan belajar/pendidikan tanpa diberikan Gaji dan fasilitas lainnya oleh Perusahaan;
   b. Lamanya cuti diluar tanggungan Perusahaan adalah paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun;
   c. Selama cuti di luar tanggungan Perusahaan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja pekerja;
   d. Pekerja yang tidak melaporkan diri kepada perusahaan setelah habis menjalani masa cuti di luar tanggungan perusahaan diberhentikan dengan hormat sebagai pekerja;
   e. Selama cuti di luar tanggungan Perusahaan pekerja dilarang bekerja di perusahaan lain yang berbadan hukum, apabila dilanggar dan terbukti secara hukum maka perusahaan berhak untuk memberhentikan pekerja dengan tidak hormat."
5. Pasal 34 (Izin Tidak Masuk Karena Sakit)[13]
   a. "Jika seorang Pekerja tidak masuk kerja (absen) karena sakit, Pekerja yang bersangkutan harus melaporkannya secara lisan ke atasannya (minimal setingkat Manager) pada hari itu juga, dan

[12] *Ibid*, hlm. 24
[13] *Ibid*, hlm. 24-25

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

apabila lebih dari 2 (dua) hari harus dikuatkan dengan surat keterangan dokter;

b. Pada saat Pekerja masuk kembali harus mengisi form izin yang ditandatangani oleh atasan (minimal setingkat Manager) dan diserahkan ke pengelola SDM;

c. Bagi pekerja yang izin tidak masuk kerja seperti yang termaktub dalam ayat 1 (satu) maka kepadanya tetap mendapatkan Gaji penuh tanpa potongan apapun."

6. Pasal 35 (Izin Resmi Perusahaan)[14]

a. "Kepada Pekerja diperbolehkan untuk tidak masuk kerja pada peristiwa-peristiwa khusus dan penting yang disebutkan di bawah ini, dengan mendapat izin resmi dari perusahaan sebagai berikut:

1.	Pernikahan Pekerja	:	5 (lima) hari kerja
2.	Pernikahan Anak Pekerja	:	2 (dua) hari kerja
3.	Istri Pekerja melahirkan atau keguguran	:	2 (dua) hari kerja
4.	Khitanan Anak Pekerja	:	2 (dua) hari kerja
5.	Kematian istri/suami/anak/orang tua/mertua/saudara kandung	:	3 (tiga) hari kerja atau sesuai rekomendasi atasan pekerja
6.	Suami/istri/anak/orang tua/mertua sakit keras	:	2 (dua) hari kerja atau sesuai rekomendasi atasan pekerja
7.	Kematian orang yang menjadi tanggungan yang tinggal di rumah Pekerja yang tercantum dalam Kartu Keluarga	:	2 (dua) hari kerja
8.	Kematian kerabat/*family* (kakek, nenek, paman/bibi kandung dan sepupu)	:	1 (satu) hari kerja atau sesuai persetujuan atasan
9.	Pembaptisan Pekerja, Istri	:	1 (satu) hari kerja
10.	Pembaptisan Anak	:	2 (dua) hari kerja
11.	Menjalankan tugas/kewajiban pada Negara	:	Sesuai kebutuhan

[14] *Ibid*, hlm. 25-26

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

12.	Pekerja yang mendapatkan musibah bencana seperti kebakaran, kebanjiran atau yang dapat dipersamakan dengan itu	:	3 (tiga) hari kerja atau sesuai persetujuan atasan
13.	Pekerja pindah rumah (khusus untuk pegawai yang mutase antar wilayah)	:	2 (dua) hari kerja
14.	Cuti ibadah haji	:	Paling lama 40 (empat puluh) hari kalender atau disesuaikan dengan jadwal perjalanan haji. Cuti ibadah haji diberikan untuk 1 (satu) kali
15.	Perjalanan rohani keagamaan seperti Ibadah Umroh atau Ziarah ke tempat suci bagi agama lainnya	:	Maksimal 10 (sepuluh) hari kerja, pengambilan izin 1 (satu) kali dalam 5 tahun
16.	Bagi peristiwa-peristiwa tersebut di atas yang dapat diperkirakan, perlu mengajukan persetujuan tertulis terlebih dahulu kepada atasan.		

b. Kepada Pekerja yang menjadi mahasiswa di Perguruan Tinggi dapat diberikan izin sebagai berikut:

1. Izin untuk mengikuti ujian menurut ketentuan Lembaga Pendidikan yang bersangkutan paling lama 5 (lima) hari dengan melampirkan surat dari Lembaga Pendidikan yang bersangkutan;
2. Izin untuk riset/penelitian sehubungan dengan pembuatan skripsi, thesis dan disertai dengan melampirkan surat dari Lembaga Pendidikan yang bersangkutan;
3. Untuk Pekerja yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atas inisiatif sendiri izin diajukan ke atasan langsung dengan diperhitungkan cuti tahunan yang bersangkutan."

7. Pasal 36 (Izin Sekolah) [15]

[15] *Ibid*, hlm. 26

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

"Bagi pekerja yang berkeinginan melanjutkan sekolah, dapat diberikan izin sekolah oleh perusahaan dengan mempertimbangkan kegiatan pekerjaannya."

8. Pasal 37 (Cuti Sakit Berkepanjangan)[16]
   a. "Bagi Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan paling lama 12 (dua belas) bulan akan mendapatkan hak cuti sakit berkepanjangan;
   b. Pekerja yang menjalani hak cuti sakit berkepanjangan tetap mendapat penghasilan dengan ketentuan sebagai berikut:
      1. 0 – 6 bulan, 100% dari THP (*Take Home Pay*);
      2. 7 – 12 bulan, 75% dari THP (*Take Home Pay*);
      3. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari THP (*Take Home Pay*) sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Pemberi Kerja.
   c. Apabila ditetapkan pembagian bonus tahun berjalan, maka pegawai yang bersangkutan diberikan bonus yang dihitung secara proporsional berdasarkan jumlah hari masuk kerja dalam tahun berjalan dari penghasilannya;
   d. Dalam hal setelah 12 (dua belas) bulan terus menerus pekerja belum dinyatakan sembuh, maka perusahaan dapat memproses pengakhiran hubungan kerja, dengan tetap mengedepankan pertimbangan kemanusiaan.

[16] *Ibid*, hlm. 27-28

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

e. Pegawai tetap yang sakit permanen akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melaksanakan aktifitas kerja maka kepada yang bersangkutan diberikan penghasilan sebagai berikut:

1. 0 – 24 bulan, 100% dari THP (*Take Home Pay*);
2. 25 – 36 bulan, 75% dari THP (*Take Home Pay*);
3. 37 – 48 bulan, 50% dari THP (*Take Home Pay*);
4. 49 bulan dan seterusnya sampai dengan usia pension, 25% dari THP (*Take Home Pay*).”

2.2 Landasan Konseptual

A. Tinjauan Umum Pekerja

Pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Dalam melakukan sebuah kegiatan, manusia dianggap melakukan kegiatan aktif ketika melakukan sebuah pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri memiliki istilah yang biasa disebut sebagai suatu tugas yang dapat meghasilkan suatu karya bernilai atau mendapatkan imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

Istilah Pekerja/Buruh terbentuk untuk menggantikan istilah Buruh pada zaman penjajahan Belanda. Karena pada masa ini, buruh adalah sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih). Biasanya golongan ini adalah orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

Pemerintah Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* hanya untuk memecah belah golongan bumiputera. Pemerintah Belanda telah mendoktrin masyarakat bahwa kaum buruh adalah sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang hanya mengandalkan otot. Ditambah dengan adanya *paham marxisme* yang menganggap buruh adalah golongan yang selalu menghancurkan majikan/pengusaha.

Karena latar belakang tersebut, maka istilah buruh ini perlu diganti agar lebih baik. Oleh karena itu kita merujuk pada Undang Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa "yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif". Oleh karena itu, disepakatilah istilah buruh tersebut diganti dengan istilah pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Setelah perubahan istilah tersebut, diundangkan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sehingga istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/ buruh.

B. Tinjauan Umum Pengusaha

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, "Pengusaha adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia".

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pihak yang mengurusi perusahaan disebut juga sebagai pengusaha.

C. Tinjauan Umum Perusahaan

Pengertian perusahaan sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang "Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba".

Lingkup dari hukum perusahaan, yaitu bentuk usaha dan kegiatan usaha perusahaan. Pengklasifikasian perusahaan juga berdasar kepada kriteria dari jumlah pemilik perusahaan itu sendiri sehingga dibedakan menjadi dua, yaitu perusahaan perseorangan yang didirikan dan merupakan milik oleh 1 (satu) orang pengusaha dan perusahaan persekutuan yang didirikan oleh beberapa orang pengusaha yang bekerjasama dalam satu persekutuan. Apabila klasifikasi berdasarkan kepemilikannya, perusahaan dibagi menjadi perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pihak swasta, sedangkan perusahaan negara didirikan dan dimiliki oleh negara biasa disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

D. Tinjauan Umum Kewajiban Pekerja

Kewajiban adalah suatu performa dalam bentuk benda dan/atau jasa yang semestinya dilakukan oleh seseorang atas kedudukan ataupun status.

Kewajiban dari Pekerja, yaitu:

a. Pekerja harus melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas utama untuk seorang pekerja, pekerjaan tersebut wajib dilakukan oleh dirinya sendiri, meskipun berdasarkan izin dari pengusaha pekerjaan tersebut dapat diwakilkan.
b. Pekerja harus membayar sanksi apabila diketahui pekerja tersebut telah melakukan suatu perbuatan yang menimbulkan kerugian terhadap perusahaan, baik karena disengaja mupun tidak disengaja.[17]

E. Tinjauan Umum Kewajiban Pengusaha

Kewajiban Pengusaha, yaitu:

a. Pengusaha wajib membayar upah. Kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah pekerjaannya secara tepat waktu. Dalam menetapkan besar kecilnya upah yang akan diberikan, campur tangan pemerintah sangat diperlukan agar tidak terlampau tinggi atau rendah.
b. Pengusaha wajib memberikan cuti/ istirahat. “Pasal 79 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha diwajibkan memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur”. Selain itu, pekerja/ buruh juga berhak atas cuti panjang, cuti haid, cutimelahirkan.

[17] Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yoyakarta: Liberty, hlm. 14

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

c. Pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan. Pengusaha diwajibkan merawat dan mengobati pekerja/ buruh yang tinggal di rumah perusahaan. Undang UndangNomor 3 Tahun 1992 telah mengaturnya tentang Jamianan Sosial Tenaga Kerja.

d. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan. Kewajiban Pengusaha untuk memberikan surat keterangan diatur dalam Pasal 1620 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Surat keterangan tersebut harus diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Surat keterangan tersebut berisi tentang sifat pekerjaan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan ini berguna bagi pekerja yang akan mencari pekerjan baru agar pekerja ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerjanya.[18]

F. Tinjauan Umum Hak Pekerja

Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi. Macam-macam hak-hak dasar Pekerja/Buruh yang harus dilindungi adalah:

a. Hak Untuk Mendapatkan Upah.

Hak ini telah tertuang dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Juga diatur di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yakni KEPMEN No.49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah.

b. Perlindungan Jam Kerja

[18] Zainal Asikin et, al, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 58

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

Jam kerja bagi pekerja/buruh juga sudah diatur di dalam "Pasal 77 sampai dengan Pasal 85 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003". Jam kerja normal adalah 40 (empat puluh) jam seminggu. Apabila setelah jam normal masih bekerja, dapat dihitung sebagai jam lembur. Jam lembur diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

c. Perlindungan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerja/ buruhnya. Dasarnya adalah karena sebagian masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama.[19] Berdasarkan "Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya, pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih".

d. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) ini diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan sosial ini wajib bagi pekerja/buruh, guna mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur.

[19] Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan,* Tangerang, Visi Media, hlm 13

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

Berdasarkan Pasal 18 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial nasional meliputi 5 (lima) program yaitu:

1) "Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2) Jaminan Kematian (JK)
3) Jaminan Hari Tua (JHT)
4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
5) Jaminan Pensiun".

e. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada 4 (empat) macam kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

1) "Uang pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2) Uang penghargaan masa kerja yang diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3) Uang ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4) Uang pisah yang diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".

f. Hak cuti

Cuti adalah istirahat tahunan yang harus diambil oleh pekerja setelah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Kebijakan pemberian

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

cuti kepada pekerja dituangkan dalam Pasal 79 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu "pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh".[20]

Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga telah mengatur tentang hak-hak pekerja perempuan yang harus dilindungi, yaitu:

1. Larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan

   Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1989 mengatur larangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja perempuan dengan alasan:

   a. "Pekerja perempuan menikah;
   b. Pekerja perempuan sedang hamil;
   c. Pekerja perempuan melahirkan".

   Larangan tersebut merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja perempuan sesuai kodrat, harkat dan martabatnya dan merupakan konsekuensi logis dengan diratifikasinya konvensi Intenasional Labour Organization (ILO) Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya serta Konvensi Intenasional Labour Organization (ILO) Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan.

[20] *Ibid*, hlm.22

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

2. Perlindungan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Pada Malam Hari

Pasal 76 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d 07.00. Undang Undang tersebut menyatakan bahwa "pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 Tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s/d 07.00", yang artinya pekerja perempuan yang berumur diatas 18 Tahun diperbolehkan bekerja shift malam yaitu diantara pukul 23.00 s/d 07.00 dengan memberikan makanan dan minuman, menjaga keamanan dan kenyamanan pekerja/buruh perempuan selama di tempat kerja, dan menyediakan angkutan kerja antar jemput.

3. Cuti Haid

Dalam Pasal 81 ayat 1 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 "pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid." Cuti haid ini pada prakteknya masih menjadi pro dan kontra dikalangan pekerja/ buruh perempuan dan pengusaha sendiri. Karena masalah haid berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi itu adalah termasuk kodrat seorang perempuan.

4. Cuti Melahirkan

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjan sendiri telah mengatur tentang hak-hak dasar/ perlindungan kepada pekerja perempuan termasuk untuk cuti melahirkan. Menurut Pasal 82 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan "pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan".

G. Tinjauan Umum Waktu Istirahat

Waktu istirahat adalah waktu antara, yaitu waktu istirahat bagi pekerja/buruh perempuan setelah melakukan pekerjaan 4 (empat) jam berturut-turut yang tidak termasuk waktu kerja. Ketentuan waktu istirahat dan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. "7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) seminggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu".

Waktu kerja di atas harus diselingi waktu istirahat paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah pekerja/buruh perempuan bekerja empat jam berturut-turut.[21]

[21] *Ibid*, hlm. 97

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

H. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja dengan pengusaha. Dalam hal ini, hany serikat pekerja yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawb di bidang ketenagakerjaan yang dapat membuat perjanjian kerja bersama. Kerja bersama diatur dalam Permenakertrans No. PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.[22]

Dalam proses pembuatannya, perjanjian kerja bersama tidaklah dapat dibentuk berdasarkan pada kemauan perusahaan saja, tetapi didasarkan pada kemauan dari masing-masing pihak dengan melakukan perundingan. Berdasarkan pasal 19 Permenakertrans No. PER 16/MEN/XI/2011 terdapat tata tertib dalam melakukan perundingan, yakni:

a. "Tujuan pembuatan tata tertib;
b. Susunan tim perunding;
c. Lamanya masa perundingan;
d. Materi perundingan;
e. Tempat perundingan;
f. Tata cara perundingan;
g. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan;
h. Sahnya perundingan; dan
i. Biaya perundingan".[23]

[22] *Ibid*, hlm.173
[23] *Ibid*, hlm. 174

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

I. Tinjauan Umum Jenis-Jenis Cuti yang diberikan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

1. Cuti Tahunan

Cuti tahunan dapat dilaksanakan oleh karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, hak cuti tahunan tersebut tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk pembayaran, dan sebelum mengajukan hak cuti tahunan tersebut, maka diwajibkan bagi karyawan untuk mengajukan permohonan secara tertulis terelbih dahulu minimal 1 (satu) bulan sebelum cuti tahunan tersebut dilaksanakan.

2. Cuti Besar

Diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya sudah 5 (lima) tahun di perusahaan tersebut, dan cuti besar dapat diambil 5 (tahun) sekali selama 12 (dua belas) hari tanpa pemotongan gaji dan juga mendapatkan tunjangan uang cuti sebesar 1 (satu) x THP (*Take Home Pay*).

3. Cuti Bersalin dan Gugur Kandungan

Setiap pekerja wanita berhak atas cuti bersalin/melahirkan sebagaimana anjuran dokter selama 3 (tiga) bulan. Pekerja wanita yang mengalami gugur kandungan juga mendapatkan cuti selama 1.5 (satu setengah) bulan dan lamanya istirahat dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dari dokter/bidan.

4. Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

Cuti ini diberikan dengan persetujuan Perusahaan kepada Pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan belajar/pendidikan, tanpa diberikan gaji dan fasilitas lainnya dari Perusahaan. Jangka waktu cuti diluar tanggungan perusahaan, paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun.

5. Izin Tidak Masuk Karena Sakit

   Pekerja yang tidak dapat masuk karena sakit, harus melaporkannya secara lisan ke atasan (minimal setingkat Manager) di hari itu juga, dan apabila pekerja sakit lebih dari 2 (dua) hari, maka harus dikuatkan dengan surat keterangan dokter.

6. Izin Resmi Perusahaan

   Pekerja diperbolehkan untuk tidak masuk kerja pada peristiwa-peristiwa khusus dan penting seperti pernikahan pekerja, pernikahan anak pekerja, istri pekerja melahirkan atau keguguran, khitanan anak pekerja, kematian istri/suami/anak/orang tua/mertua/saudara kandung, dan lain-lain sebagaimana tertuang di dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

7. Izin Sekolah

   Bagi pekerja yang berkeinginan melanjutkan sekolah, dapat diberikan izin sekolah oleh perusahaan dengan mempertimbangkan kegiatan pekerjaannya.

8. Cuti Sakit Berkepanjangan

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018

Bagi pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan selama-lamanya 12 (dua belas) bulan, akan diberikan cuti sakit berkepanjangan.

Cici Sri Wahyuni. Prosedur Pelaksanaan Hak Cuti Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Madya Komersil Batam
UIB Repository©2018