

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan digunakan sebagai payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Menurut undang-undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Sedangkan, pengusaha adalah terdiri dari orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.³

¹ Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan (Bandung: CV Pustaka Setia, 2013), hal. 46-47

² Abdullah Sulaiman, Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan (Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019), hal. 127

³ *Ibid.* hal. 5

Secara yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda. Karena segala sesuatu mengenai hubungan kerja diserahkan kepada kedua belah pihak, untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain menyebutkan bahwa: Tiap-tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja wanita dan pria. Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut undang-undang ini adalah *pre-employment*, *during employment*, dan *post employment*. Tenaga kerja berhak atas pembinaan dan perlindungan dari pemerintah.

Hukum Ketenagakerjaan ini adalah bagian dari hukum yang berkenaan dengan pengaturan hubungan tenaga kerja, baik bersifat perseorangan maupun kolektif yang terfokus pada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan, seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari tenaga kerja atau pekerja dan majikan, dalam lingkungan kerja, non diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan, jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.⁴

⁴ Joni Bambang, *Op.cit*, hal. 48

Tujuan pokok Hukum Ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dengan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Tenaga kerja dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena Hukum Ketenagakerjaan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.⁵

Pada hakikatnya, Hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang pihak pengusaha. Secara yuridis, kedudukan pekerja dan pengusaha itu sama, sedangkan secara sosial ekonomi, kedudukan pekerja lebih rendah daripada pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan pemberdayaan dan proses kemitraan dalam bekerja yang dilindungi oleh undang-undang.⁶

Bersifat memaksa, Hukum Ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa (*dwingen*), yang jika tidak dipenuhi, negara/pemerintah dapat melakukan aksi/tindakan tertentu berupa sanksi. Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah tersebut, ialah penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan, syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya perizinan yang

⁵ *Ibid.* hal. 63

⁶ *Ibid.* hal. 67

menyangkut tenaga kerja asing dan perizinan yang menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia.⁷

Bersifat mengatur, Hukum Ketenagakerjaan yang juga dikatakan bersifat fakultatif (*regelendrecht/aanvullendrecht*) yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi. Salah satu contoh aturan ketenagakerjaan yang bersifat mengatur/fakultatif yaitu ada dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai pasal yang sifatnya mengatur karena perjanjian kerja itu tidak harus/wajib dalam bentuk tertulis, tetapi dapat juga lisan. Tidak ada sanksi bagi mereka yang membuat perjanjian secara lisan sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis bukanlah hal yang imperatif/memaksa.⁸

Sebelum terjadi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, dibuat suatu perjanjian yang merupakan dasar kesepakatan untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak (pengusaha dan pekerja). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja, dan mengatur tentang perjanjian kerja bersama. Berdasarkan Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha

⁷ *Ibid.* hal. 65

⁸ *Ibid.* hal. 64

atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua pihak.⁹

Perjanjian Kerja Bersama mengatur perjanjian antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha/beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Istilah serikat pekerja/serikat buruh berdasarkan Pasal 1 angka 17 UU Ketenagakerjaan, yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh harus tercatat dan telah terdaftar dalam instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

Dalam 1 (satu) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan. Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama disusun secara musyawarah dan harus dilandasi dengan itikad baik antara pihak pengusaha dengan pekerja, yang artinya harus ada kejujuran dan keterbukaan para pihak serta kesukarelaan/kesadaran tanpa ada tekanan dari satu pihak terhadap pihak lain. Apabila musyawarah penyusunan Perjanjian Kerja Bersama tidak mencapai kesepakatan,

⁹ *Ibid.* hal. 118

penyelesaiannya adalah dilakukan dengan tata cara lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.¹⁰

Keharusan menaati Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Pasal 1 ayat (13) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa:

“Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh 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”¹¹

Pada Perjanjian Kerja Bersama umumnya diatur tentang cuti tahunan dan juga hal-hal terkait cuti tahunan seperti misalnya Bantuan Cuti Tahunan. Cuti tahunan adalah hak yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan untuk mendapatkan waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja setiap tahunnya. Cuti tahunan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk beristirahat, mengisi waktu bersama keluarga, melakukan perjalanan, atau

¹⁰ *Ibid.* hal. 119

¹¹ Indonesia, Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Pasal 1 ayat (13) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

melakukan aktivitas lain yang menyegarkan pikiran dan tubuh. Tujuan dari pemberian cuti tahunan adalah untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja, serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Dalam beberapa perusahaan, selain memberikan waktu istirahat, cuti tahunan juga dapat disertai dengan bantuan uang cuti tahunan. Bantuan Cuti Tahunan adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.

Ketentuan cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Sandingan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 79 yang membahas tentang cuti tahunan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2) huruf c dan d menyatakan : *“Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus ; dan 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 seterusnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.”¹² Sedangkan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 79 ayat (3) menyatakan : *“Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.”*¹³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 156 ayat (4) huruf a menyatakan : *“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur”*¹⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (4) huruf a menyatakan : *“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur”*¹⁵

¹² Indonesia, Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹³ Indonesia, Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁴ Indonesia, Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

¹⁵ Indonesia, Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 79 ayat (3) yang berbunyi “*Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.*”¹⁶ Dan ayat (4) yang menyatakan bahwa “*Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*”¹⁷ Pasal 156 ayat (4) huruf a berbunyi “*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur*”¹⁸

Dalam studi kasus ini, Maria Orient Napitupulu selaku Penggugat, Maria adalah salah satu karyawan dari perusahaan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) selaku Tergugat. Maria ingin memperjuangkan haknya yaitu Bantuan Uang Cuti Tahunan sebesar Rp. 10.365.000,00 (sepuluh juta tiga ratus enam puluh lima ribu Rupiah), yang mana bantuan tersebut merupakan hak normatif (syarat & norma kerja) karena Bantuan Cuti Tahunan tersebut merupakan salah satu ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Asuransi Jiwasraya (Persero) periode 2020-2022 pada Pasal 29 ayat (8) yang menyatakan:

¹⁶ Indonesia, Pasal 79 ayat (3) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

¹⁷ Indonesia, Pasal 79 ayat (4) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

¹⁸ Indonesia, Pasal 156 ayat (4) huruf a, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

“Bagi pegawai yang berhak atas cuti tahunan diberikan bantuan uang cuti tahunan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali jumlah GDP ditambah tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap terakhir yang diterima serta hanya diberikan 1 (satu) kali dalam setahun pada saat jatuh tempo tanggal dan bulan penetapan MKE pegawai”

PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tidak mau membayar karena alasan-alasan tertentu diantaranya adalah perusahaan mengatakan bahwa Bantuan Cuti Tahunan tersebut diberikan sesuai kemampuan perusahaan, bantuan tersebut bukan merupakan hak normatif, kondisi keuangan perusahaan yang sedang tidak stabil dan bahkan sedang tidak ada pemasukan, namun Bantuan Cuti Tahunan tersebut adalah salah satu hal yang telah jelas diperjanjikan dan disepakati bersama oleh perusahaan dan pekerja pada Perjanjian Kerja Bersama, dari kronologi tersebut terlihat adanya ketidakadilan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja. Majelis hakim menilai dari gugatan penggugat dan eksepsi tergugat yang mana dapat dinyatakan bahwa dari pertimbangan diatas, Bantuan Cuti Tahunan diberikan setiap tahun kepada pekerja yang mempunyai hak cuti sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (8) PKB periode 2020-2022 PT Asuransi Jiwasraya (Persero) dan bukan merupakan bantuan perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama yang mana Perjanjian Kerja Bersama tersebut mencakup dan memberi kejelasan tentang hak dan kewajiban pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja; menetapkan syarat-syarat dan kondisi kerja; menetapkan cara-cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha ;

memelihara serta meningkatkan disiplin kerja.¹⁹ Para pihak yang membuat perjanjian terikat untuk melaksanakan perjanjian tersebut sebagaimana keterikatannya untuk melaksanakan perintah undang-undang sebagaimana dimaksud dengan Asas Pacta Sunt Servanda, maka telah jelas bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini harus dipatuhi sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, karena telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang kewajiban para pemberi kerja dalam memberikan Bantuan Cuti Tahunan terhadap pekerja, maka dari itu, peneliti mengangkat judul **“ANALISIS YURIDIS KEWAJIBAN PEMBERIAN BANTUAN CUTI TAHUNAN KEPADA PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA” (Studi Putusan Nomor 212//Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst).**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja terkait Bantuan Cuti Tahunan?
2. Bagaimanakah pertimbangan majelis hakim dalam perkara putusan nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian skripsi ini memiliki tujuan diantaranya, yaitu :

¹⁹ *Ibid.* hal. 122

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja terkait Bantuan Cuti Tahunan.
2. Untuk mengetahui pertimbangan majelis hakim dalam perkara putusan nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst.

Tujuan khusus dari penelitian skripsi ini ialah untuk memenuhi persyaratan akademik dalam menyandang gelar Sarjana Hukum.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, peneliti berharap bahwa penelitian skripsi ini dapat menjadi tambahan referensi mengenai ketenagakerjaan, khususnya Bantuan Cuti Tahunan. Selain itu, penelitian skripsi ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka penyempurnaan proses penerapan kebijakan hukum terkait kasus yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian skripsi ini diharapkan dapat mampu digunakan sebagai referensi tambahan bagi para pemberi kerja ataupun pekerja dalam menjalankan kewajiban berprofesi yang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, dengan demikian tiap-tiap pemberi kerja maupun pekerja akan saling menguntungkan dan bermanfaat satu sama lain.

E. Kerangka Teori dan Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, “Kepastian hukum adalah perlindungan bagi pencari keadilan terhadap tindakan sewenang-wenang yang mempunyai arti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum, masyarakat akan lebih tertib.”²⁰

b. Teori Hubungan Kerja

Menurut Imam Soepomo hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan memberi upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²¹

c. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Prof. Zainal Asikin, Perlindungan Hukum untuk pekerja/buruh amat dibutuhkan karena kedudukannya yang terbilang lemah, beliau menyebutkan bahwa "Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan

²⁰ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Yogyakarta, Liberty, 1999) hal. 145

²¹ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan (Jakarta, Djambatan, 1989) hal. 19

dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.”²²

2. Kerangka Konseptual

a. Pekerja

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan mendapat upah.²³ Merupakan individu yang bekerja di bawah pengawasan dan pengelolaan pemberi kerja. Pekerja memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴ Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.²⁵

²² Abdullah Sulaiman, Andi Walli, *Op.cit.*, hal. 27

²³ Parlin Dony Sipayung et al., *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022) hal. 3-4

²⁴ Indonesia, Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁵ Indonesia, Pasal 35 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjalin oleh sekurang-kurangnya dua badan hukum mengenai hubungan kerja.²⁶ Dalam suatu hubungan kerja, suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan telah dikerjakan oleh pekerja, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja. Terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dan pengusaha, seperti pandangan pekerja tentang peraturan perundangan di lingkungan kerja, keberadaan serikat pekerja, dan hubungan antara pekerja dengan pengusaha.²⁷

d. Cuti

Cuti adalah hak yang dimiliki tiap-tiap karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati bersama oleh pekerja dan perusahaan.

e. Bantuan Cuti Tahunan

Bantuan Cuti Tahunan adalah tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang berupa uang.²⁸ Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan Bantuan Cuti Tahunan kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan bersama dalam Perjanjian Kerja Bersama.

²⁶ Asri Wijayanti, *Op. cit.* hal. 36

²⁷ Dana Prihadi, "Analisis Unsur Yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha" *Jurnal Ilmiah Manajemen* Volume XII No. 3, November 2021, hal. 477

²⁸ Bernadheta Aurelia Oktavira, Maju Posko Simbolon, Hukumnya Jika Pengusaha Menolak Pengajuan Cuti Tahunan Pekerja, 22 November 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukumnya-jika-pengusaha-menolak-pengajuan-cuti-tahunan-pekerja-lt611f007822458/>, diakses tanggal 22 Oktober 2023

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang merupakan salah satu bentuk penelitian hukum yang berfokus pada hukum-hukum atau peraturan-peraturan yang tertulis dan berlaku pada kehidupan masyarakat.²⁹

Peneliti menggunakan metode penelitian kepustakaan, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber dokumen seperti buku, penelitian sebelumnya, jurnal ilmiah, dan internet. Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk menginvestigasi segala hal yang terkait dengan Kewajiban Pemberian Bantuan Cuti Tahunan Kepada Pekerja

2. Pendekatan Penelitian

Oleh karena dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian yuridis normatif, maka pendekatan permasalahan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Dalam pendekatan ini, untuk kegiatan akademis, peneliti mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis lahirnya undang-undang tersebut. Dengan memahami *ratio legi*, maka peneliti dapat menyimpulkan

²⁹ Muhammad Sidiq Armia, Penentuan Metode dan Pendekatan Penelitian Hukum, (Banda Aceh : Lembaga Kajian Konstitusi Indonesia, 2022). hal. 11

benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi.³⁰

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dengan perkara putusan nomor 212/Pdt.Sus-
PHI/2022/PN.Jkt.Pst dilakukan bertujuan untuk mempelajari
penerapan norma-norma hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

Hal ini terutama banyak dilakukan terhadap kasus-kasus yang diputus
pengadilan sebagai yurisprudensi. Penggunaan yurisprudensi ini
adalah *law in action* (putusan pengadilan). Hal ini bermanfaat dalam
hal hakim memutuskan suatu perkara sebagai perbandingan dalam
mempertimbangkan putusan.³¹

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual ini berguna apabila peneliti tidak beranjak dari
aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan apabila belum atau tidak ada
aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Dalam membangun
konsep harus beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin
yang berkembang dalam ilmu hukum.³²

3. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian
hukum normatif sumber datanya hanyalah data sekunder, yang terdiri dari
bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder, serta bahan hukum tersier

³⁰ Moh. Askin dan Masidin, Penelitian Hukum Normatif Analisis Putusan Hakim.
(Jakarta: Kencana, 2023) hal. 34

³¹ *Ibid.* hal. 36

³² *Ibid.* hal.43

yang relevan terkait subjek penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti.³³

Antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu, bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan atau ketetapan pengadilan dan dokumen resmi Negara.³⁴ Adapun bahan hukum primer yang digunakan pada penelitian skripsi ini yaitu:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
5. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
6. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³³ *Ibid.* hal. 12

³⁴ Muhaimin, *Op.cit.*, hal 59.

Ketujuh peraturan diatas, mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah bekerja yang memiliki beberapa bab yang mengatur tentang peraturan umum, hubungan kerja, pengupahan, cuti tahunan, perlindungan, serta sanksi administratif pada bidang ketenagakerjaan.

8. Putusan Nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang meliputi: buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, dan lain-lain.³⁵

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier dapat diartikan sebagai bahan-bahan non-hukum, yaitu bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan hukum, yang berkenaan dengan penelitian seperti buku di bidang studi politik, ekonomi, sosial, laporan tahunan institusi, kamus bahasa, ensiklopedia umum. Bahan non hukum dapat dikatakan menjadi penting pula sebab turut menunjang analisis yang dilakukan peneliti atas bahan-bahan hukum.³⁶

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.* hal. 61

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik memperoleh atau mengumpulkan bahan hukum yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dilakukan melalui penelusuran dan studi dokumentasi, baik melalui toko buku, perpustakaan dan media internet/*website*, serta tempat-tempat lainnya yang mengeluarkan serta menyimpan arsip (dokumen) yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dalam pengumpulan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier tersebut, menggunakan teknik studi dokumen dan dapat pula dilakukan dengan menggunakan sistem kartu (*card system*), yang selanjutnya diinventarisir dan dikelompokkan sesuai dengan masing-masing rumusan masalah.³⁷ Penelusuran bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun menelusuri bahan hukum melalui media internet.³⁸

5. Metode Analisis Bahan Hukum

Teknik atau metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis yang bersifat kualitatif. Metode ini dilakukan dengan cara menginterpretasi atau melakukan penafsiran terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah. Penggunaan metode ini bermaksud untuk menafsirkan hukum, apakah terhadap bahan hukum yang ada, terutama pada bahan-bahan hukum primer ditemukan kekosongan norma hukum, antinomi norma hukum dan kekaburan norma hukum.³⁹

³⁷ *Ibid.* hal. 64

³⁸ *Ibid.* hal. 65

³⁹ *Ibid.* hal. 67.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas mengenai isi dari skripsi ini, maka disusunlah sistematika penelitian ini. Sistematika penelitian skripsi ini diuraikan dalam 5 (lima) bab, adapun sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pendahuluan, meliputi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II : Tinjauan Umum

Tinjauan umum tentang hubungan kerja, waktu kerja, dan istirahat

Bab III : Fakta Hukum terkait Studi Putusan Nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

Mengemukakan fakta terkait perkara putusan nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst

Bab IV : Analisis Yuridis Kewajiban Pemberian Bantuan Cuti Tahunan Kepada Pekerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia (Studi Putusan Nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst)

Terdiri dari analisis yuridis kewajiban hukum perusahaan terkait dengan pemberian Bantuan Cuti Tahunan kepada karyawan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia serta pertimbangan hakim dalam perkara ini.

Bab V : Penutup

Pada bab ini akan ditarik sebuah kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.