Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026)
Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima)
https://lexgeneralis.co.id/

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KARYAWAN PKWT YANG TIDAK MENDAPATKAN HAK CUTI
(STUDI PADA PERKEBUNAN TANJUNG GARBUS)

LEGAL PROTECTION FOR FIXED-TERM EMPLOYEES WHO DO NOT RECEIVE LEAVE ENTITLEMENTS
(A STUDY AT TANJUNG GARBUS PLANTATION)

Arum Cheptin Siregar, Mahmul Siregar, Detania Sukarja dan Robert

Magister Ilmu Hukum, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Korespondensi Penulis : arumsrg@gmail.com, mahmuls@yahoo.co.id
detasukarja@usu.ac.id, robert92@usu.ac.id

Citation Structure Recommendation :

Arum Cheptin Siregar, Mahmul Siregar, Detania Sukarja dan Robert. *Perlindungan Hukum bagi Karyawan PKWT yang Tidak Mendapatkan Hak Cuti (Studi Pada Perkebunan Tanjung Garbus)*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Hak cuti karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), keabsahan perjanjian kerja yang tidak mencantumkan klausul cuti, serta perlindungan hukum bagi pekerja di Perkebunan Tanjung Garbus dikaji menggunakan metode penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif. Data diperoleh melalui studi lapangan dan kepustakaan, lalu dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak cuti pekerja PKWT mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak hilang hanya karena tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dilakukan secara preventif dan represif, termasuk melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara nonlitigasi maupun litigasi.

Kata Kunci: **Hak Cuti, Karyawan PKWT, Perlindungan Hukum**

ABSTRACT

The annual leave entitlements of fixed-term contract employees (PKWT), the validity of employment agreements that omit leave provisions and the legal protection afforded to workers at Tanjung Garbus Plantation are examined using a descriptive empirical legal research method. Data were collected through field research and a literature review, then analyzed qualitatively. The findings indicate that PKWT employees' leave entitlements are governed by applicable laws and regulations and are not extinguished merely because they are omitted from the employment agreement. Legal protection is provided through preventive and remedial measures, including non-litigation and litigation procedures for resolving industrial relations disputes.

Keywords: Fixed-Term Employees, Leave Entitlements, Legal Protection

A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja, berdasarkan suatu kontrak kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan kontrak kerja merupakan sesuatu yang konkrit/nyata.[1] Dalam melaksanakan tugasnya, pekerja mengadakan hubungan kerja yang diikatkan pada suatu kontrak kerja, yang dimaksudkan untuk melindungi seluruh hak kerjanya. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang berkaitan mengenai kontrak kerja, pelaksanaan hak-hak pekerja, perusahaan dan pengusaha.[2]

Pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan yang mengatur/mengandung hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, takaran hak dan kewajiban setiap orang harus seimbang. Dalam rangka hubungan kerja, kewajiban para pihak bersifat timbal balik. Sebagaimana dikemukakan Bahder Johan Nasution, kewajiban pengusaha adalah hak pekerja dan sebaliknya kewajiban pekerja adalah hak pengusaha.[3]

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan bukan hanya sekedar sebagai modal dari suatu usaha yang maju tetapi juga merupakan jalan atau modal utama untuk terselenggaranya pembangunan daerah dan kemajuan kesejahteraan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.[4]

---

[1] R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013.

[2] Suci Setiawati dan Rini Irianti Sundary, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing yang Bekerja berdasarkan PKWT menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Bandung Conference Series: Law Studies, Vol.2, No.1 (2022).

[3] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, p.51.

[4] Afkar Jauhara Albar, dkk., *Perlindungan Hukum Hak Cuti Tahunan Pekerja Kontrak*, Jurnal Yustitia, Vol.22, No.2 (2021).

Hak hidup yang bersifat mendasar ini, lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 4, juncto Pasal 5, juncto Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak hidup ini tidak dapat terlepas dari ketentuan Pasal 2 UndangUndang No. 13 Tahun 2003, bahwa: Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan ketentuan ini merupakan landasan yang bersifat filosofis mengenai hakikat hukum, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu dalam hukum ketenagakerjaan.[5]

Terlalu lama bekerja tanpa adanya istirahat kelelahan dan kejenuhan dapat disebabkan karena bekerja secara rutin tanpa adanya variasi. Pekerjaan yang terlalu rutin biasanya akan menimbulkan kejenuhan, sebenarnya kejenuhan juga dapat menimbulkan kelelahan. Oleh karena itu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan kebutuhan pegawainya. Kelelahan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu kelelahan fisik dan kelelahan mental. Kelelahan fisik akan datang dari usaha fisik dan kelelahan mental dapat disebabkan oleh kejenuhan, ketegangan atau pertentangan kepentingan dengan kegiatan lainnya. Oleh karena itu, cuti sangatlah penting bagi pekerja.[6]

Hak untuk melindungi kesehatan pekerja termasuk waktu istirahat dan cuti, maka untuk menumbuhkan kembali energi pada kemampuan kerja setidaknya perlu waktu istirahat. Untuk mencapai kesuksesan pekerjaan yang baik, istirahat yang cukup sangat penting untuk kesehatan dan pemulihan energi. Faktor penyebab kelelahan kerja disebabkan karena beban kerja yang dikerjakan seorang pekerja terlalu berat yang memerlukan energi banyak sehingga memiliki pengaruh pada kemampuan pekerja. Meluangkan waktu untuk menghilangkan pikiran jenuh karena banyak memikul beban pekerjaan yang dituntut perusahaan, sehingga kondisi tubuh sudah tidak lagi baik untuk bekerja. Sebaiknya mengambil cuti untuk beristirahat dan berlibur atau hanya rehat sejenak dari dunia pekerjaan yang dapat memberikan manfaat menyegarkan pikiran jenuh akibat pekerjaan, serta meningkatkan kembali semangat dan produktivitas dalam bekerja.

---

[5] Fithriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Selat, Vol.4, No.1 (2016).

[6] Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol.39, No.1 (2017).

Perusahaan wajib untuk memberikan salah satu hak seorang pekerja adalah waktu untuk beristirahat dan cuti, sesuai dengan Pasal 79 (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tersebut hanya karyawan yang telah bekerja setidaknya selama 12 bulan atau lebih dari 1 tahun berturut-turut yang berhak atas 12 hari cuti tahunan. Jika pekerja tidak bekerja selama setahun, maka perusahaan berhak menolak karyawan yang meminta cuti. Dalam melaksanakan aturan cuti tahunan, perusahaan dapat mengatur sendiri mengenai aturan cuti tersebut di dalam aturan perusahaannya tanpa menentang ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Terkadang dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut.

Kewajiban seorang pekerja merupakan hak pengusaha begitu juga sebaliknya. Kewajiban buruh/pekerja/karyawan yang terpenting adalah bekerja dengan baik terhadap pengusaha bahkan perusahaan, dengan demikian akan timbul suatu kewajiban yang akan menjadi tanggung jawab pengusaha dan perusahaan, salah satunya adalah cuti yang adalah menjadi hak setiap buruh/pekerja/karyawan didalam suatu perusahaan.[7] Hak-hak cuti karyawan yang telah diatur dalam Undang-Undang, sebagai negara yang menjunjung tinggi demokrasi, Indonesia telah memiliki Undang-Undang yang mengatur segala persoalan di dalam negeri ini, termasuk juga mengatur karyawan dan pengusaha mengenai ketenagakerjaan. Sebagai karyawan, selain memiliki hak untuk mendapatkan gaji, karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan cuti.

Pemerintah telah mengatur dengan bagus dan rapi mengenai perihal hak cuti karyawan dalam UndangUndang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi pada kenyataannya, walaupun mengenai cuti ini sudah jelas pengaturannya di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masih banyak juga kasus-kasus perusahaan/pengusaha yang tidak memberikan hak cuti kepada para buruh/pekerja/karyawan.[8]

---

[7] Jauhhari Pasiak, *Pemberian Hak Cuti oleh Perusahaan kepada Karyawan Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lex et Societatis, Vol.6, No.6 (2018).

[8] *Ibid*., p.32.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur mengenai perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain:

1. Hak upah yang layak
2. Hak untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk untuk istirahat dan cuti.
3. Hak atas pemberhentian kerja (PHK)
4. Hak mogok, dll

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenankannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus menerus sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan wajib untuk memberikan salah satu hak seorang pekerja adalah waktu untuk beristirahat dan cuti, sesuai dengan pasal 79 (2) huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tersebut hanya karyawan yang telah bekerja setidaknya selama 12 bulan atau lebih dari 1 tahun berturut-turut yang berhak atas 12 hari cuti tahunan.

Terdapat 2 (dua) jenis Perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, Perjanjian Kerja waktu Tertentu atau di singkata PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT, adapun yang dimaksud PKWT adalah perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.[9]

Kecenderungan perusahaan sebagai pengguna dalam memahami ketentuan ini tak berstandar pada kaidah hukum normatif, namun lebih berpotensi kepada kepentingan bisnis semata. Hal ini dimungkinkan mengingat konstruksi hukum yang termaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2a), kurang memberi kejelasan yang cukup, yakni: “Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu”,

[9] Abdi Haikal dan Zaeni Asyhadie, *Hak-Hak dari Pekerja PKWT yang di PHK (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2020/PN Mtr.)*, Private Law, Vol.3, No.1 (2023).

hal ini memberi potensi penafsiran yang luas, di mana ketentuan Pasal 56 ayat (2a), tidak mempermasalahkan, apakah pekerjaan bersifat tetap, atau tidak tetap, hal ini dapat menimbulkan ketidak-pastian hukum. Penafsiran yang luas ini, sering dipergunakan pengusaha atau majikan untuk menjustifikasi (membenarkan) alasan mengapa yang bersangkutan (pengusaha/ majikan) menggunakan model perjanjian kerja tersebut.

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.[10]

Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Adapun bentuk perjanjian kerja diatur dalam UU 13/2003 Pasal 51 dimana pada ayat (1) disebutkan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis ataupun lisan. Tujuan PKWT dibuat secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Tidak dapat dipungkiri dalam praktek PKWT masih banyak masih banyak penyimpangan di dalam pelaksanaannya, dalam pelaksanaan PKWT terletak pada dua p. Pertama, faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan.

[10] Ahmad Jaya Kusuma, dkk., *Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Notarius, Vol.13, No.1 (2020).

Pada hakekatnya pekerja adalah pihak yang lemah di banding majikan sehingga perlu mendapat perlindungan atas hak-haknya yang sangat rentan untuk dilanggar atau tidak dipenuhi, misalnya hak cuti tahunan. Permasalahannya banyak pekerja waktu tertentu (PWKT) yang tidak mendapat cuti tahunan. Seringkali perusahaan menggunakan kontrak kepada karyawan hanya dalam waktu 6 bulan saja atau tidak lebih sampai 1 tahun sehingga hal ini membuat kegelisahan yang berkepanjangan bagi pekerja PKWT, karena Jika pekerja tidak bekerja selama setahun, maka perusahaan berhak menolak karyawan yang meminta cuti. Dalam melaksanakan aturan cuti tahunan, perusahaan dapat mengatur sendiri mengenai aturan cuti tersebut di dalam aturan perusahaannya tanpa menentang ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Terkadang dalam pelaksanaannya sering terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut. Dengan demikian hingga saat ini masih belum ada kepastian hukum tentang hak cuti karyawan dengan kontrak waktu tertentu dibawah 1 tahun.[11]

Bekerja dalam waktu tertentu (PKWT) mungkin merupakan pekerjaan yang layak jika ditinjau dari segi upah yang didapat, akan tetapi para pekerjanya ternyata masih banyak yang belum mendapatkan hak-hak atas kewajiban yang telah dipenuhi pada pihak pengusaha dan perlunya peraturan yang mengatur secara jelas tentang hak cuti pada pekerja PKWT tersebut salah satunya yaitu Pekerja dengan Kontrak Waktu Tertentu di PT Perkebunan Nusantara I Unit Kebun Tanjung Garbus. Dimana PT Perkebunan Nusantara I Unit Kebun Tanjung Garbus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini juga merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang dipimpin oleh manager yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan seluruh standart system managemen.

Pada praktiknya, PT Perkebunan Nusantara I Unit Kebun Tanjung Garbus tidak memasukkan klausula cuti bagi karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Mereka diberikan kontrak kerja selama 6 bulan dan dapat diperpanjang. Jika melihat dalam ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan mengatur bahwasanya: “Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12

[11] Apri Amalia, dkk., *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*, USU Law Journal, Vol.5, No.1 (2017).

(dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus." Dengan demikian, karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Perkebunan Nusantara I Unit Kebun Tanjung Garbus tidak bisa mendapatkan cuti tahunan meskipun kontrak kerja tersebut terus diperpanjang. Hal ini dirasakan oleh salah satu tenaga panen kelapa sawit yaitu Muhammad Syafii. Dimana berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tertulis bahwa masa perjanjian kerja Muhammad Syafii selaku tenaga panen PKWT Kebun T. Garbus-P. Merbau PTPN 1 Yaitu selama 6 bulan terhitung 1 Januari 2024 hingga 30 Juni 2024. Kontrak kerja ini merupakan perpanjangan dari kontrak kerja pertama ditahun 2016, dengan demikian Muhammad Syafii bekerja di Kebun T. Garbus-P. Merbau PTPN 1 selama kurang lebih 8 tahun. Namun hingga sekarang Muhammad Syafii masih kesulitan untuk mendapatkan cuti karena kontrak yang diberikan oleh perusahaan hanya selama 6 bulan, sehingga tidak memenuhi syarat mendapatkan hak cuti berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan. Sebagaimana dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 berbunyi: "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun."

Berdasarkan ketentuan diatas bisa dikatakan bahwa perpanjangan karyawan PKWT hingga 8 tahun melanggar ketentuan dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan maksimal perpanjanganya adalah paling lama satu tahun.

Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis dalam mendefinisikan PKWT, tidak berpijak pada koridor undangundang, melainkan menurut versi perusahaan sendiri, khususnya untuk kepentingan bisnis, yaitu PKWT, yang sering dimaknai dan identikkan dengan kontrak kerja yang umumnya dipergunakan disegala sektor usaha, tanpa memperhatikan jenis dan sifat usahanya atau kegiatan usaha, apakah pekerjaan bersifat musiman, atau bukan. Di sini ketergantunagn atas cuaca, ataupun pekerjaan yang dibutuhkan karena kondisi tertentu, bukan merupakan pertimbangan esensial bagi perusahaan tersebut.

Hal ini sebagai pembangkangan dan ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum. Kondisi ini diperparah dengan kurang sigapnya pengawasan serta penegakan hukum dalam melaksanakan undang-undang. Ketidaktegasan terlihat pula pada sanksi hukum, di mana undang-undang tidak mengatur mengenai sanksi nestapa, atau sanksi pidana denda, atau sanksi administratif. Justru yang tampak tersurat dalam undang-undang hanya sanksi hukum yang berwujud perubahan status dari PKWT, ke pola PKWTT.

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tersebut. Seperti yang terjadi pada Perkebunan Tanjung Garbus, dimana hingga sekarang karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu belum mendapatkan hak atas cuti karena tidak tertuang dalam klausula perjanjian.

Berdasarkan penelusuran pada beberapa perguruan tinggi di Indonesia, baik secara langsung maupun daring, belum ditemukan penelitian dengan judul "Perlindungan Hukum bagi Karyawan PKWT yang Tidak Mendapatkan Hak Cuti (Studi pada Perkebunan Tanjung Garbus)". Penelitian terdahulu oleh Haris Munandar (2017), Reza Yuditya Rachmat Putra (2018) dan Nadila Devita (2022) sama-sama membahas hak cuti pekerja PKWT, tetapi memiliki fokus dan metode yang berbeda. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menggunakan penelitian empiris di Perkebunan Tanjung Garbus dan mengkaji perlindungan hukum bagi karyawan PKWT yang tidak memperoleh hak cuti, termasuk keabsahan perjanjian kerja yang tidak memuat klausul mengenai hak cuti.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, untuk menjadi tolak ukur dan batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan sehingga tidak mengarah kepada permasalahan yang tidak seharusnya, maka peneliti menyampaikan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana ketentuan hak cuti bagi karyawan PKWT menurut Hukum Positif?
2. Bagaimana keabsahan perjanjian PKWT yang tidak mendapat klausula tentang Hak Cuti Karyawan?

3. Bagaimana Perlindungan Hukum bagi Karyawan PKWT yang tidak mendapat Hak Cuti dalam Perjanjian Kerja Pada Perkebunan Tanjung Garbus?

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif, dengan mengkaji penerapan hukum terkait pemenuhan hak cuti bagi karyawan PKWT di Perkebunan Tanjung Garbus. Data diperoleh melalui studi lapangan dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif.

B. PEMBAHASAN

1. Ketentuan Hak Cuti bagi Karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Hukum Positif

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang dikeluarkan untuk memastikan proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu saja, dalam praktiknya, peraturan baku ini harus berfungsi sebagai panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait cuti perusahaan mempunyai hak untuk mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.[12] Selain hak perusahaan dalam hak cuti terdapat juga kewajiban perusahaan dalam hak cuti karyawan Pengusaha wajib mematuhi ketetentuan tersebut yang terdapat dalam Pasal 79 ayat (1) huruf (b) UU No. 6 Tahun 2023. Mengenai hak atas cuti tahunan mengacu pada hak pekerja atas cuti setelah sekurang-kurangnya bekerja selama 12 bulan secara terus menerus. Dengan demikian, manfaat cuti tahunan dapat dianggap sebagai manfaat cuti dengan periode cuti terbanyak.

[12] M.S. Alfarisi, dkk., *Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper)*, Legalitas: Jurnal Hukum, Vol.15, No.1 (2023).

Peranan dan kedudukan ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan perlindungan terhadap pekerja hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja, menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi, demi mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha serta kepentingan pengusaha.[13]

Hak cuti antara pekerja kontrak (PKWT) dengan hak cuti pada pekerja tetap (PKWTT) keduanya sama-sama mengacu pada Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang mengatur secara tegas dalam Undang Undang ketenagakerjaan persoalan cuti. Ketentuan ayat (2) dari Pasal 59 UUK secara tegas menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini kiranya sudah dapat disimpulkan dari ketentuan ayat terdahulu Pasal ini. Penjelasan dari ketentuan di atas menerangkan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap merujuk pada pekerjaan yang bersifat berlanjut, terus menerus atau tanpa jeda, yang terikat pada jangka waktu tertentu dan merupakan bagian dari proses produksi dalam kegiatan atau pekerjaan yang tidak bersifat musiman.[14]

Pekerjaan tidak musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca/iklim atau situasi-kondisi tertentu. Jika suatu pekerjaan bersifat terus menerus serta berlanjut, namun tidak terikat jangka/ kerangka waktu (*timeframe*) dan merupakan bagian dari proses produksi, tetapi terikat/tergantung pada cuaca/iklim ataupun pekerjaan diadakan karena adanya situasi-kondisi tertentu, maka dikatakan bahwa pekerjaan demikian adalah pekerjaan musiman. Pekerjaan demikian tidak termasuk pekerjaan tetap dan sebab itu dapat ditundukkan pada ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu.[15]

---

[13] Nadila Devita dan Andriyanto Adhi Nugroho, *Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi*, Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora, Vol.8, No.3 (2021).

[14] Afkar Jauhara Albar, dkk., *Op.Cit*..

[15] *Ibid*..

Menurut ketentuan ayat (3) Pasal 59 UUK, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perbedaan antara keduanya harus dikaitkan dengan upaya-upaya lain untuk membatasi penggunaan kontrak-kontrak kerja seperti ini. Kiranya dengan perpanjangan (extension) dimaksudkan bahwa perjanjian lama langsung diteruskan seketika berakhir. Pembaharuan (renewal) sebaliknya merujuk pada pengertian bahwa setelah lewat jangka waktu tertentu setelah perjanjian berakhir, dibuat perjanjian baru. Ketentuan ayat (4) Pasal 59 UUK menetapkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Hak cuti antara pekerja kontrak (PKWT) dengan hak cuti pada pekerja tetap (PKWTT) keduanya sama-sama mengacu pada Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang mengatur secara tegas dalam Undang Undang ketenagakerjaan persoalan cuti tahunan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan Pasal 79 ayat (3) yang berbunyi:

a. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
b. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur d1 alam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
c. Pemberian pesangon untuk PKWT tidak diatur khusus dalam peraturan yg berlaku di Indonesia, baik dalam Undang Undang No 13 maupun Kepmen.

Hanya saja pada Pasal 62, UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan disebutkan bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Tetapi itu semua tergantung isi dari PKWT, jika diatur dalam Perjanjian maka harus diberikan.

2. Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Mendapat Klausula tentang Hak Cuti Karyawan

Dalam kesepakatan antara pemberi kerja dengan penerima kerja seharusnya terdapat klausul tentang pemberian hak cuti bagi pekerja, karena hal ini untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian upah secara penuh kepada pekerja yang mengambil hak waktu istrahatnya diatur di dalam Pasal 83 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.[16]

Fakta dilapangan menunjukkan masih ada perusahaan yang tidak memberikan hak cuti kepada karyawan khususnya karyawan PKWT. Dimana tidak dicantumkanya klausul cuti dalam perjanjian kerja merupakan faktor utama perusahaan tidak memberikanya hak cuti bagi pekerja PKWT. Masalah ketenagakerjaan saat ini semakin kompleks. Beberapa perusahaan mulai mengacuhkan peraturan perundang-undangan dengan tidak memberikan hak setiap pekerjanya. Terlebih lagi, apabila pekerja tersebut statusnya pekerja kontrak. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan terutama dalam segi pengawasan untuk mewujudkan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jika melihat syarat sah suatu perjanjian, maka Perjanjian kerja jangka waktu tertentu (PKWT) memiliki syarat kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

[16] Rheza Dwi Ayu Sudarmadi dan Arinto Nugroho, *Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Perempuan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Cuti Melahirkan di Kabupaten Gresik*, Novum, Vol.5, No.3 (2018).

Adapun untuk hak cuti tahunan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 79 (1), mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Sebagaimana dimaksud cuti yang wajib diberikan pengusaha salah satunya tercantum dalam pasal 79 (2) (c) mengatur bahwa cuti tahunan harus diberikan setelah bekerja terus menerus selama 12 (dua belas) bulan minimum sebanyak 12 (dua belas) hari kerja. pada ayat (3) mengenai untuk pelaksanaannya ada pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja yang sah harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan secara khusus harus memenuhi syarat-syarat yang dijelaskan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut perjanjian kerja menjadi sah apabila ada kesepakatan kedua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Syarat kesepakatan ini, baik menurut KUHPerdata maupun diikuti dengan syarat selanjutnya, yaitu adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum. Kedua syarat ini disebut syarat subyektif, karena syarat ini berkaitan dengan orang-orang atau subyek yang mengatur perjanjian.[17] Dengan demikian, hak cuti tahunan bagi pekerja dengan jangka waktu tertentu pelaksanaanya dituangkan dalam klausul perjanjian kerja, apabila tidak dicantumkanya hak cuti bagi pekerja seperti hak cuti sakit, tahunan dan hak cuti yang lain, merupakan sah apabila keduanya sepakat dan ditandatangani oleh pekerja.

3. Perlindungan Hukum bagi Karyawan PKWT yang Tidak Mendapat Hak Cuti dalam Perjanjian Kerja Pada Perkebunan Tanjung Garbus

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling berkesinambungan dan tidak dapat dipisahkan. Ketika seseorang berhasil melaksanakan kewajibannya, maka ia berhak mendapatkan hak atas keberhasilan yang sudah diselesaikan sebagai tanggungjawabnya.

[17] Yuliana Yuli W, dkk., *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*, Jurnal Yuridis, Vol.5, No.2 (2018).

Begitupula sebaliknya, seseorang dapat menuntut hak yang merupakan wewenang nya ketika ia sudah menyelesaikan kewajiban sebagai tanggungjawab yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, penting nya kesetaraan hak dan kewajiban yang dapat diwujudkan dengan adanya perlindungan hukum sebagai landasan dalam suatu hubungan kerja.[18]

Ketika suatu hubungan kerja sudah terjalin dan disepakati kedua belah pihak, maka kedua unsur di atas harus dipenuhi oleh para pihak. Kewajiban adalah segala upaya untuk melakukan sebuah tindakan yang wajib dilakukan oleh seseorang demi tercapai nya suatu tujuan. Dalam suatu hubungan kerja, kewajiban dari buruh/pekerja ialah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan selesai, serta tunduk pada petunjuk dan peraturan yang sudah disepakati sebelumnya dalam perjanjian. Sementara itu, kewajiban para pemberi kerja adalah memberi upah secara tepat waktu sebagai wujud imbalan kepada para pekerja yang merupakan hak dari para buruh/pekerja.[19] Para pemberi kerja juga berkewajiban untuk memberikan pelatihan kerja, memberi kesempatan dan memperlakukan buruh/tenaga kerja secara adil, serta memperhatikan kesehatan maupun keselamatan buruh/tenaga kerja.

Sedang hak ialah sebuah penghargaan yang diberi kepada seseorang untuk bertindak maupun menerima sesuatu sebagai kewenangan atau kekuasaan yang berlandaskan oleh hukum. Para pemberi kerja memiliki kewajiban yang harus dilakukan karena itu merupakan hak daripada para buruh/ tenaga kerja. Misalnya seperti hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya secara layak dan tepat waktu. Maksudnya ialah buruh/tenaga kerja harus diberi upah seimbang dengan tenaga yang mereka keluarkan dan kerjakan, serta sesuai dengan apa yang sudah disepakati dalam perjanjian termasuk termin waktu pembayaran upah. Hak lain dari buruh/tenaga kerja ialah mendapat kesempatan pelatihan kerja guna mengembangkan potensi yang dimiliki para pekerja baik sebelum dan saat masa kerja berlangsung.

---

[18] Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra, *Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum, Vol.10, No.4 (2022).

[19] Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*, Jurnal Meta-Yuridis, Vol.1, No.2 (2018).

Hak lain yang harus dimiliki oleh buruh/tenaga kerja ialah diperlakukan yang layak dan sama tanpa memandang latarbelakang apapun dan tanpa adanya diskriminasi, agar para pekerja dapat bertindak dan berperilaku sama seperti dengan para pekerja yang lain selagi tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.[20]

Adapun hak-hak yang diberikan oleh perkebunan tanjung garbus kepada Karyawan PKWT tertulis dalam kontrak kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Menerima upah setiap bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
b. Menerima premi sebesar 80% dan lembur sesuai jabatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
c. Mendapatkan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (1) huruf c pada perjanjian ini
d. Mendapatkan perlindungan jaminan sosial BPJS Kesehatan
e. Menerima tunjangan hari raya (THR) dan bonus namun mengikuti perararaturan dan ketentuan yang berlaku dari perusahaan nya.
f. Menerima pergantian uang makan (SPJ) apabila dinas diluar kebun
g. Gaji akan dibayarkan oleh manager kebun tanjung garbus melalui transfer ke nomor rekening pekerja.

Selain dari hak-hak yang telah tertulis di dalam kontrak perjanjian kerja terdapat juga adanya asas kebiasaan dalam hak-hak yang diberikan kepada PKWT. Kebiasaan merupakan tindakan menurut pola tingkah laku yang tetap dalam kehidupan masyarakat atau pergaulan hidup tertentu. Asas kebiasaan ini diatur dalam pasal 1339 jo. Pasal 1347 KUH Perdata, yang dipandang sebagai bagian dari perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa saja yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang dalam kebiasaan dan lazim diikuti.[21]

Pada penelitian ini asas kebiasaan dilakukan dalam pemberian hak cuti pada karyawan PKWT namun pada hal tertentu seperti keadaaan sakit,

[20] Cahya Kinari Arnita Putri dan Made Aditya Pramana Putra, *Op.Cit.*.
[21] Joko Sriwidodo dan Kristiawanto, *Memahami Hukum Perikatan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2021.

orang tua atau kerabat dekat meninggal dunia dan pernikahan sendiri ataupun anak sendiri. Pemberian hak cuti tersebut dengan berasaskan kebiasaan hanya diberikan 1 (satu) hari dan atau paling lama 3 (tiga) hari kerja.

Dalam hal seseorang memilih untuk bekerja dibawah kepemimpinan orang lain, orang tersebut haruslah patuh terhadap aturan dan kewajiban yang diterapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja tersebut. Namun, seorang yang bekerja dibawah kepemimpinan orang lain juga berhak untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Hak-hak yang dapat diperoleh oleh pekerja sesuaiUndang-undang Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:[22]

a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang di selenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
f. 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 (Pasal 82 ayat (1)). Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2)).

[22] Reza Yuditya Rachmat Putra, *Hak Cuti Tahunan pada Pekerja dengan PKWT (Pekerja Kontrak)*, Lex Journal: Kajian Hukum dan Keadilan, Vol.2, No.1 (2018).

g. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
h. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
   1) keselamatan dan kesehatan kerja
   2) moral dan kesusilaan; dan
   3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
i. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yg memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
j. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
k. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
l. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
m. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terdapat salah satu hak waktu istirahat dan hak cuti yang dapat diperoleh pekerja dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti melahirkan, hak cuti keguguran dan hak cuti yang tertuang dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d meliputi hak cuti tahunan, hak cuti hari besar dan hak cuti sakit. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenankannya pekerja untuk mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus-menerus sesuai dengan pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perusahaan dalam melaksanakan aturan cuti tahunan dapat mengatur sendiri aturan cuti tersebut dalam aturan perusahaannya tanpa menyalahi ketentuan yang terdapat di dalam undang-undang. Namun, dalam pelaksanaannya seringkali terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai aturan cuti tahunan tersebut. Adapun penyimpangan perusahaan seringkali dengan memberikan kontrak selama 6 bulan kepada pekerja PKWT dan terus diperpanjang hingga puluhan tahun dan tidak ada batas maksimal perpanjangan kontrak.

Perkebunan Tanjung Garbus merupakan salah perusahaan dengan karyawan PKWT yang besar jumlahnya. Dimana, pada tahun 2024 komposisi karyawan dengan status PKWT menempati persentase terbanyak yaitu sebesar 64.05% dengan jumlah PKWT sebanyak 237 Orang. Adapun sistem-sistem perekrutan pekerja PKWT di perusahaan Perkebunan Tanjung Garbus berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Admin SDM menyebutkan bahwa Sistem perekrutan pekerja PKWT di Kebun Tanjung Garbus ini hanya dari mulut ke mulut saja, pertama tama asisten tanaman yang berada di afdeling yang sudah mendapatkan kandidat kandidat para pekerja yang akan di kerjakan di afdeling, setelah itu asisten afdeling memberikan lamaran tersebut kepada bagian SDM Kebun Tanjung Garbus untuk proses selanjutnya. Penerimaan karyawan PKWT baru di perkebunan tanjung garbus tidak dipatok setiap tahunnya namun pada saat ada nya kekurangan tenaga kerja di afdeling maka proses perekrutan dimulai. Adapun syarat calon karyawan baru yaitu usia diatas 18 Tahun, Minimal tamat SMA dan Bebas Narkoba.[23]

Saat ini kontrak terlama PKWT di Kebun tanjung garbus yang paling lama yaitu perekrutan tahun masuk 2011. Lamanya karyawan PKWT tersebut karena tidak adanya batas maksimal perpanjangan kontrak kerja di perkebunan tanjung garbus ini. admin SDM menyebutkan bahwa dalam kontrak kerja karyawan PKWT tidak dimasukkan klausula cuti didalamnya.

[23] Wawancara dengan bagian Admin SDM Perkebunan Tanjung Garbus.

Sehingga Cara PKWT cuti yaitu dengan menggunakan kebaikan dari atasan nya apakah atasan tersebut mengizinkan atau tidak tetapi PKWT itu sendiri tidak melaporkan Cutinya tersebut kePihak SDM. Adapun keputusan boleh tidaknya tergantung pada Asisten afdeling, namun jika dilihat secara kontrak kerja PKWT tidak mendapatkan hak cuti nya. Biasa asisten afdeling membuat PKWT di buku asisten dengan status sakit walaupun kenyataaan nya karywan tersebut izin. Jika diperbolehkan cuti oleh asisten afdeling, maka hak cuti bisa digunakan maksimal adalah 3 hari kerja.[24]

Namun fakta dilapangan, masih banyak karyawan PKWT yang tidak bisa mendapatkan hak cutinya karena tidak dimasukkan dalam kontrak kerja. Sehingga mereka kesulitan untuk mendapatkan hak cuti tersebut. Seperti yang terjadi pada karyawan Perkebunan Tanjung Garbus yaitu Putri Indar Parawansah, selaku Krani Afdeling VI Kebun Tanjung Garbus. Putri merupakan karyawan PKWT dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani pada bulan Desember 2022 hingga sekarang. Sehingga putri saat ini sudah bekerja selama satu setengah tahun di Perkebunan Tanjung Garbus. Berdasarkan hasil wawancara dengan Putri, ia menyebutkan bahwa kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu selama 6 bulan dan dapat diperpanjang kembali selama 6 bulan kedepan. Sehingga pada bulan juni 2023 Putri kembali memperpanjang masa kontraknya dan berulang kembali hingga saat ini. Namun yang menjadi permasalahan bagi putri dalam kontrak kerja tersebut tidak disinggung terkait dengan hak cuti (tidak adanya klausul cuti), sehingga hal ini tidak memberikan kepastian hukum bagi putri untuk mendapatkan hak cutinya. Putri merasa sangat miris dengan masa kontraknya yang diberikan oleh perkebunan tanjung garbus hanya selama 6 bulan, seharusnya kontrak kerja bisa di perlama menjadi setahun sekali seperti di perusahaan perusahaan lain. Dengan tidak adanya klausula cuti dalam kontrak kerja maka putri kesulitan untuk mengajukan cuti keatasan, bahkan ia menyebutkan bahwa sejauh ini putri belum pernah cuti, jika ada keperluan terkadang ia izin dengan atasan ataupun pura pura sakit.

[24] *Ibid*..

Namun Atasan selalu berdalih bahwasahnya pkwt tidak mendapatkan hak cuti di kontrak kerja, maka dari itu putri belum pernah cuti sampai dengan saat ini. menurut keterangan putri, izin cuti di perusahaan ini hanya untuk karyawan yang berstatus tetap yaitu sudah menjalani masa dinas selama 12 bulan lalu berhak la mereka mendapatkan izin cuti dari perusahaan namun tidak ada aturan pasti terkait untuk karyawan dengan status PKWT.[25]

Selain Putri, Reski Tuani Siregar selaku Krani Cek Sawit Afd I Kebun Tanjung Garbus juga mengalami hal serupa. Dimana Reski merupakan karyawan PKWT dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani pada bulan Desember 2022 hingga sekarang. Sehingga Reski saat ini sudah bekerja selama satu setengah tahun di Perkebunan Tanjung Garbus. Berdasarkan hasil wawancara dengan Reski, ia menyebutkan bahwa kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu selama 6 bulan dan dapat diperpanjang kembali selama 6 bulan kedepan. Sehingga pada bulan juni 2023 Reski kembali memperpanjang masa kontraknya dan berulang kembali hingga saat ini. Dalam kontrak kerja yang ia tandatangani juga tidak mencantumkan klausul cuti didalamnya, sehingga Rizki merasa kesulitan untuk mengajukan cuti di perkebunan tanjung garbus tersebut. Ia merasa bahwa dengan masa kontrak yang hanya 6 bulan membuat rancu akan hak hak pkwt jadi tidak dapat diberikan setidaknya untuk perpanjangan kontrak dapat di laksanakan 1 tahun sekali lalu sudah dapat diangkat ke karyawan tetap. Dengan tidak adanya klausula cuti dalam kontrak kerja maka Rizki kesulitan untuk mengajukan cuti keatasan, untuk mendapatkan cuti, maka rizki harus melapor keatasan afdeling tempat ia ditugaskan, namun dari atasan tidak memberikan kepastian dimana terkadang diperbolehkan namun seringkali juga ditolak. Ia berpendapat bahwa izin cuti di perusahaan ini untuk karyawan yang berstatus tetap yaitu sudah menjalani masa dinas selama 12 bulan lalu berhak la mereka mendapatkan izin cuti dari perusahaan namun tidak ada aturan pasti terkait untuk karyawan dengan status PKWT.[26]

---

[25] Wawancara dengan Putri Indar Parawansah, PKWT – Krani Afdeling VI Kebun Tanjung Garbus.

[26] Wawancara dengan Reski Tuani Siregar, PKWT – Krani Cek Sawit Afd I Kebun Tanjung Garbus.

Tidak dicantumkanya hak cuti dalam kontrak kerja PKWT menimbulkan permasalahan tersendiri bagi pekerja, dimana perusahaan menghilangkan hak cuti tersebut bertujuan untuk tidak adanya pembayaran kompensasi terhadap uang cuti tahunan. Karena jika melihat kontrak kerja yang hanya berlaku selama 6 bulan, maka otomatis pekerja tidak berhak atas cuti tahunan, dengan demikian perusahaan tidak memasukkan hak cuti bagi pekerja dalam klausul perjanjian tersebut.

Perjanjian atau kontrak kerja dapat menjadi senjata utama perusahaan untuk menundukkan pekerja dan mengabaikan hak cutinya. Terlebih lagi apabila perusahaan tidak mengindahkan pemberian hak cuti tahunan dalam perjanjian kerja dengan dalih produktivitas penuh sebagai justifikasi. Penghapusan ketentuan hak cuti dalam perjanjian dianggap sebagai sesuatu yang menurunkan *leverage* pekerja dalam memperoleh hak cuti tahunannya. Hal ini tentu sangat bertentangan dengan tujuan umum dan tanggung jawab negara sebagai *lawmaker* dalam membentuk hukum ketenagakerjaan sebagai manifestasi dalam melindungi kesejahteraan tenaga kerja.

Mengingat pekerja berada pada posisi sosial ekonomi yang lebih rendah daripada pemberi kerja, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi sangat penting. Mengakui pentingnya pekerjaan yang produktif dan dipilih secara bebas untuk semua pekerja, pentingnya pekerja paruh waktu secara ekonomi, perlunya kebijakan ketenagakerjaan untuk mempertimbangkan peran pekerja paruh waktu dalam memfasilitasi kesempatan kerja tambahan dan kebutuhan untuk memastikan perlindungan untuk pekerja paruh waktu. Oleh sebab itu, sangat penting untuk dilakukan ratifikasi pengaturan internasional untuk dapat memberikan jaminan lebih baik terhadap pemberian hak-hak pekerja kontrak (PKWT).[27]

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan ada beberapa pihak terlibat yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah kelima unsur itu saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.

[27] Equino Mikael Makadolang, dkk., *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di Berhentikan Sebelum Waktunya*, Lex Privatum, Vol.13, No.3 (2024).

Perjanjian kerja jangka waktu tertentu (PKWT) memiliki syarat kesepakatan kedua belah pihak, kecakapan para pihak melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Apabila tidak memenuhi semua persyaratan tersebut, maka perjanjian kerja dianggap tidak sah dan batal demi hukum.

Pasal 35 ayat (2) PP PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK sebagai peraturan pelaksana dalam aturan ini menyebutkan bahwa "Perusahaan tertentu yang dimaksud merupakan perusahaan yang dapat memberikan waktu istirahat panjang dan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama".

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*.[28] Dengan demikian karyawan PKWT yang tidak mendapatkan hak cuti karena tidak dimasukkanya klausul cuti dalam perjanjian mendapatkan 2 perlindungan hukum: yaitu perlindungan hukum *preventif* dan perlindungan hukum *represif*. Perlindungan hukum *preventif* bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi. Adapun perlindungan hukum *preventif* dalam melindungi hak cuti pekerja PKWT perkebunan tanjung garbus diantaranya:

a. Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam pasal 79 (1), mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Sebagaimana dimaksud cuti yang wajib diberikan pengusaha salah satunya tercantum dalam pasal 79 (2) (c) mengatur bahwa cuti tahunan harus diberikan setelah bekerja secara terus menerus selama 12 (dua belas) bulan minimum sebanyak 12 (dua belas) hari kerja.

[28] Abdul Azis, dkk., *Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*, Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol.10, No.1 (2019).

Pada ayat (3) mengenai untuk pelaksanaannya ada pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Setiap pekerja yang menggunakan hak cuti tahunan ini berhak mendapatkan gaji yang penuh. Perusahaan yang tidak memenuhi hak cuti tahunan pekerjanya sesuai dengan pasal 187 ayat (1) dapat terkena pidana penjara minimal 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua) belas) bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

b. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 di pasal 79 (1) perngusaha harus menyediakan waktu istirahat dan liburan. Untuk cuti tahunan dalam pasal 79 (3) harus ada setidaknya 12 hari kerja setelah 12 bulan kerja terus menerus. Untuk Pelaksanaannya pada pasal 79 ayat (4) cuti tahunan tersebut ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perusahaan yang melanggar aturan ketentuan pasal 187 (1) dipidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

Baik UU Ketengakerjaan dan UU Cipta Kerja mengatur hak cuti tahunan yang menetapkan bahwa yang berhak mendapatkan cuti tahunan adalah pekerja telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berutut-turut atau 1 tahun berturut-turut dan paling sedikit diberikan 12 hari kerja. Ketentuan mengenai cuti tahunan diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja dengan demikian, perkebunan tanjung garbus wajib memberikan cuti tahunan untuk pekerja waktu tertentu dengan masa kerja 1 tahun ataupun pekerja tetap sehingga tidak ada perbedaan hak antara keduanya terkait cuti tahunan, yang berbeda hanya dalam hal perjanjian kerjanya dan karena perusahaan tersebut tidak memberikan hak cuti tahunan pekerja waktu tertentu maka dapat dihukum paling sedikit 1 (satu) sampai 12 (dua belas) bulan penjara dan/atau denda paling sedikit 10 juta rupiah dan paling banyak 100 juta rupiah.

Namun karena masa kerja hanya selama 6 bulan dan tidak adanya klausul cuti, maka perusahaan tidak wajib memberikan cuti tahunan kepada pekerja PKWT. Dengan tidak adanya klausul cuti dalam perjanjian kerja maka tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja dengan waktu tertentu untuk mendapatkan cuti.

C. PENUTUP

Kesimpulannya, hak cuti pekerja PKWT perlu mengacu pada ketentuan perundang-undangan dan dituangkan secara jelas dalam perjanjian kerja, sementara keabsahan perjanjian harus memenuhi syarat yang berlaku. Apabila hak cuti tidak diberikan, pekerja dapat menempuh perlindungan hukum preventif maupun represif melalui penyelesaian perselisihan secara nonlitigasi atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan memperjelas pengaturan hak cuti pekerja PKWT, Perkebunan Tanjung Garbus perlu mencantumkan ketentuan cuti dalam perjanjian kerja dan para pihak sebaiknya mengutamakan musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang adil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

S, R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Bandung: Pustaka Setia).

Soedjono, Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Bina Aksara).

Sriwidodo, Joko dan Kristiawanto. 2021. *Memahami Hukum Perikatan*. (Yogyakarta: Kepel Press).

Publikasi

Aksin, Nur. *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*. Jurnal Meta-Yuridis. Vol.1. No.2 (2018).

Albar, Afkar Jauhara, dkk.. *Perlindungan Hukum Hak Cuti Tahunan Pekerja Kontrak*. Jurnal Yustitia. Vol.22. No.2 (2021).

Alfarisi, M.S., dkk.. *Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper)*. Legalitas: Jurnal Hukum. Vol.15. No.1 (2023).

Amalia, Apri, dkk.. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*. USU Law Journal. Vol.5. No.1 (2017).

Azis, Abdul, dkk.. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan. Vol.10. No.1 (2019).

Devita, Nadila dan Andriyanto Adhi Nugroho. *Perlindungan Hukum Atas Hak Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi*. Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora. Vol.8. No.3 (2021).

Haikal, Abdi dan Zaeni Asyhadie. *Hak-Hak dari Pekerja PKWT yang di PHK (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 15/PDT.SUS-PHI/2020/PN Mtr.)*. Private Law. Vol.3. No.1 (2023).

Kusuma, Ahmad Jaya, dkk.. *Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Notarius. Vol.13. No.1 (2020).

Makadolang, Equino Mikael, dkk.. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di Berhentikan Sebelum Waktunya*. Lex Privatum. Vol.13. No.3 (2024).

Pasiak, Jauhhari. *Pemberian Hak Cuti oleh Perusahaan kepada Karyawan Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lex et Societatis. Vol.6. No.6 (2018).

Putra, Reza Yuditya Rachmat. *Hak Cuti Tahunan pada Pekerja dengan PKWT (Pekerja Kontrak)*. Lex Journal: Kajian Hukum dan Keadilan. Vol.2. No.1 (2018).

Putra, Cristoforus Valentino Alexander. *Urgensi Klausula Definisi dalam Perjanjian Kerja*. Kertha Patrika. Vol.39. No.1 (2017).

Putri, Cahya Kinari Arnita dan Made Aditya Pramana Putra. *Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum. Vol.10. No.4 (2022).

Setiawati, Suci dan Rini Irianti Sundary. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Outsourcing yang Bekerja berdasarkan PKWT menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Bandung Conference Series: Law Studies. Vol.2. No.1 (2022).

Shalihah, Fithriatus. *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia*. Jurnal Selat. Vol.4. No.1 (2016).

Sudarmadi, Rheza Dwi Ayu dan Arinto Nugroho. *Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Perempuan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Saat Cuti Melahirkan di Kabupaten Gresik*. Novum: Jurnal Hukum. Vol.5. No.3 (2018).

W, Yuliana Yuli, dkk.. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Yuridis. Vol.5. No.2 (2018).

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Sumber Lain

Wawancara dengan Admin SDM Perkebunan Tanjung Garbus.

Wawancara dengan Putri Indar Parawansah. PKWT—Krani Afdeling VI Kebun Tanjung Garbus.

Wawancara dengan Reski Tuani Siregar. PKWT—Krani Cek Sawit Afdeling I Kebun Tanjung Garbus.