

STANDARISASI PENENTUAN JAM KERJA, LEMBUR, DAN CUTI PADA PERUSAHAAN MULTINASIONAL DI INDONESIA

Wahyu Purnomo, Elya Kurniawati, S.TP., SE., MM.

Program Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen

Universitas Machung Villa Puncak Tidar N0. N-01, Malang

E-mail: 111510107@student.machung.ac.id

Abstract: *Good standard working hours should always be applied by the company to achieve all the targets of the company, as well as multinational companies in Indonesia. Multinational companies in Indonesia need to consider the standard working hours, overtime and leave for these factors are very influential on the success of the company to achieve its goals. The purpose of this study is to find out how high the standard working hours, overtime, leave in the multinational companies in Indonesia. In this study the authors use literature studies. The results of this study are: (1) Every party involved in Industrial Relations is obliged to know the laws and other regulations applicable in Indonesia (2) When a dispute arises, it should be resolved in a familial manner without causing any fights, as well as other losses (physical, spiritual, and material).*

Kata kunci : standarisasi, jam kerja, lembur, cuti, multinasional

Abstrak: Standar jam kerja yang baik harus selalu diterapkan oleh perusahaan agar tercapai semua target perusahaan, termasuk juga perusahaan multinasional di Indonesia. Perusahaan multinasional di Indonesia perlu memperhatikan standar jam kerja, lembur maupun cuti karena faktor-faktor tersebut sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tinggi standar jam kerja, lembur, cuti yang ada di perusahaan multinasional di Indonesia. Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi literatur. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) Setiap pihak yang terlibat di dalam Hubungan Industrial wajib untuk mengetahui peraturan perundangan dan peraturan-peraturan lain yang berlaku di Indonesia.(2) Ketika terjadi perselisihan, hendaknya diselesaikan secara kekeluargaan terlebih dahulu tanpa menimbulkan perkelahian, emosi, maupun kerugian yang lain (jasmaniah, rohaniyah, dan materiil).

PENDAHULUAN

Perusahaan multinasional merupakan suatu bentuk asosiasi bisnis yang paling banyak dibicarakan dalam rangka globalisasi dunia dan ekonomi. Peran dari globalisasi sebagai ideologi dan perkembangan kebijakan peraturan terkait dengan perusahaan multinasional (Badruzaman, 2011). Menurut Kamus Ekonomi, *Multinational Corporation* (MNC) adalah sebuah perusahaan yang wilayah operasionalnya meliputi sejumlah negara dan memiliki fasilitas produksi dan *service* di luar negaranya sendiri (Parlindungan, 1998). Istilah yang diberikan oleh Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) terhadap perusahaan multinasional ini adalah perusahaan transnasional. Hal ini dapat terlihat di dalam draft yang di buat oleh PBB dengan judul *Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations*, yang dengan jelas menggunakan istilah *transnational corporation* atau perusahaan transnasional (Juajir, 2012).

Perkembangan multinasional dari negara berkembang sebagai pendatang baru dimulai sejak tahun 2000-an, dimana perusahaan-perusahaan ini mulai ikut bersaing dalam pasar internasional. Hal ini disebabkan karena beberapa negara berkembang mengalami peningkatan jumlah investasi dari tahun ke tahun sehingga mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat. Dengan mengalami pertumbuhan ekonomi yang signifikan dari dalam negeri yang disebut juga *latecomers* ini sehingga perusahaan-perusahaan dari negara tersebut dapat tumbuh dan bersaing dalam perdagangan global. Negara-negara berkembang pada umumnya memiliki beberapa karakteristik umum, seperti memiliki standar hidup yang relatif rendah, ketimpangan pendapatan, keterbatasan lapangan kerja dan masih banyak lainnya. Dengan berbagai karakteristik tersebut mencerminkan kekurangan dari negara berkembang, namun pada realitasnya negara-negara

berkembang seperti Cina, India, Brazil, Rusia dan Afrika Selatan atau disebut juga dengan BRICS telah menunjukkan peningkatan pertumbuhan ekonomi dari dalam yang disebut juga dengan emerging market sehingga perusahaan dalam lokalnya dapat tumbuh dan berkembang menjadi perusahaan multinasional dan berekspansi hingga ke negara-negara berkembang bahkan hingga ke negara-negara maju. Dalam *Fortune's List* pada tahun 2004, dari 500 MNC terbesar yang menduduki peringkat dunia 44 diantaranya dari negara *latecomers* (Adriana, 2013)

Demi mewujudkan pembangunan ekonomi tersebut, dibutuhkan suatu situasi kerja yang tenang dan harmonis. Situasi kerja ini bersumber dari suatu hubungan saling ketergantungan dari para pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda, yaitu hubungan industrial yang melibatkan pengusaha, tenaga kerja, dan pemerintah. Tercapaiannya hubungan industrial yang harmonis harus terus menerus dibangun mengingat dampaknya yang luas terhadap pembangunan ekonomi negara (Trihastuti, 2013) Menurut UU no 13 Tahun 2003, Hubungan

Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa “Pegawai merupakan pekerja, karyawan”. Pegawai memiliki hak dan kewajiban, hak dari pegawai adalah mendapatkan kompensasi, mendapatkan perlindungan baik secara fisik ataupun secara hukum dari instansi bersangkutan, memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan untuk kewajiban pegawai yaitu menjalankan tugas pokok dari lembaga, mentaati segala peraturan, serta memiliki jiwa pegawai yang berkualitas. Tingkat hubungan inilah dapat dilihat dari intensitas permasalahan yang timbul di dalam perusahaan tersebut. Semakin banyak masalah yang timbul dalam perusahaan tersebut, menandakan bahwa hubungan atasan-bawahan atau pihak pengusaha (perusahaan)

dengan pekerja tidak berjalan dengan baik dan juga sebaliknya.

Menurut Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa terdiri atas pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Terlihat bahwa pelaku hubungan industrial di Indonesia terdiri dari tiga pihak, yaitu pemerintah, pengusaha dan pekerja. Hal ini merupakan salah satu kekhasan subyek hubungan industrial di Indonesia dibandingkan dengan negara lain yang hanya terdiri dari dua pihak, yaitu pengusaha dan pekerja (Supriyanto. 2013: 11).

Jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja (Robbins, 2006:796). Imatama, (2006:4) menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Jam kerja

“normal” umumnya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari. Hal ini berkaitan dengan mereka yang bekerja dengan jadwal yang tidak biasa, baik pada shift kerja atau dengan jam yang diperpanjang hingga melampaui siang, bekerja pada malam hari, serta bekerja disaat pola tidur (Harrington, 2003)

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penyusunan makalah ini adalah sebagai berikut.

1. Mengapa pemerintah menuntut perusahaan menerapkan standardisasi jam kerja, lembur, dan cuti?
2. Apakah permasalahan yang sering terjadi di perusahaan multinasional dalam penerapan standardisasi jam kerja, lembur, dan cuti?
3. Bagaimana mekanisme penyelesaian kasus yang berkaitan dengan penerapan standardisasi jam kerja, lembur, dan cuti tersebut.

Tujuan

Setelah dibuat rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui alasan pemerintah menuntut perusahaan menerapkan standarisasi jam kerja, lembur, dan cuti.
2. Mengetahui segala jenis dan bentuk permasalahan yang sering terjadi di perusahaan multinasional dalam penerapan standarisasi jam kerja, lembur, dan cuti.
Mengetahui mekanisme penyelesaian kasus yang berkaitan dengan standarisasi jam kerja, lembur, dan cuti tersebut

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi literatur. Studi Literatur adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Studi literatur yang dilakukan oleh penulis adalah dengan membandingkan kasus serupa yang terdapat pada buku-buku yang membahas tentang Standarisasi penentuan kerja lembur dan cuti pada perusahaan multinasional di Indonesia. Teknik yang sistematis dapat memudahkan penulis menyelesaikan penelitian ini ilmiah ini. Referensi teori yang diperoleh dengan jalan penelitian studi literatur dijadikan sebagai fondasi dasar dan alat utama bagi praktek penelitian ditengah lapangan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan Pasal 79 ayat 1 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah disebutkan bahwa, “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh” dan dilanjutkan dengan pasal 2. Sementara itu, lembur diatur dalam pasal sebelumnya, yakni pasal 78 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dengan adanya Undang-Undang yang jelas dan mengatur tentang itu semua, perusahaan wajib menjalankannya dan membuat standar yang baku agar tidak terjadi perbedaan dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka harus diatur dalam satu minggu adalah 40 jam kerja, dapat dibagi dalam 8 jam selama 5 hari kerja atau 7 jam selama 6 hari kerja. Apabila dalam kenyataan sehari melebihi 7 atau 8 jam sesuai dengan peraturan perusahaan, maka pekerja wajib diberikan upah lembur sesuai dengan undang-undang yang berlaku, kemudian apabila dalam kenyataan perusahaan tidak menuruti aturan tersebut, maka perusahaan dapat diberi sanksi. Kasus permasalahan yang sering terjadi mengenai jam

kerja adalah perusahaan melanggar jam kerja. Secara umum, jam kerja adalah dari Hari Senin sampai Hari Jumat, tetapi ada perusahaan yang bahkan mempekerjakannya sampai Hari Minggu tanpa adanya upah tambahan. Permasalahan lain yang sering terjadi yaitu berkaitan dengan cuti. Banyak perusahaan yang melarang karyawannya untuk cuti, hal ini sering kali terjadi dengan alasan bahwa pekerjaan dari pekerja belum diselesaikan dengan baik dan benar. Padahal, seharusnya pekerja pun memperoleh hak cuti tersebut sesuai kebutuhan dan keinginannya sendiri. (Siagian, 1997 : 163) menyebutkan bahwa cuti merupakan hak setiap pekerja dalam setiap tahun kerja, biasanya hak cuti itu adalah selama dua belas hari kerja dan salam kurun waktu tersebut pegawai yang bersangkutan mendapat gaji penuh dan waktu cuti itu diperhitungkan sebagai bagian masa aktif untuk perhitungan pensiun kelak.

Sedangkan sejak memasuki abad ke-21, peran MNC yang ideal merupakan peran MNC dalam persepektif liberal dimana MNC merupakan aktor yang bebas dari

pengaruh pemerintah. Hal ini menjadi perbedaan antara MNC dari perspektif liberal dengan yang terjadi dengan MNC dari emerging market di negara-negara berkembang seperti BRICS. Perbedaannya adalah perkembangan MNC dari negara latecomers tidak dapat terlepas dari peranan pemerintah negara asalnya. Mohtar Mas'ood juga menyatakan bahwa salah satu ciri dari MNC dari negara *latecomers* yaitu adanya hubungan yang erat dengan pemerintah negara asalnya (*home country*) dan memiliki latar belakang institusional dan politik dari *home country* yang jauh berbeda dengan negara-negara TRIAD (Mas'ood, 2013)

Menurut (Mensch, 2006.) *Multinational Corporations* atau MNC dapat didefinisikan sebagai entitas yang melakukan kegiatan usaha di beberapa negara melalui cabang-cabang dan anak-anak

perusahaannya di seluruh dunia (terutama di negara-negara berkembang) dimana kantor pusatnya terletak di negara-negara maju. Terdapat beberapa alasan mengapa MNC memilih untuk melakukan usaha di negara lain melalui cabang atau anak perusahaannya. Alasan utamanya adalah bahwa melakukan kegiatan usaha di negara lain memungkinkan MNC untuk memproduksi sebuah produk dengan harga yang lebih murah. Hal ini bisa terjadi karena beberapa sebab, diantaranya adalah keuntungan atas lokasi (*location advantages*). Jadi apabila perusahaan multinasional yang berada di Indonesia harus tetap berpedoman terhadap Undang-Undang yang jelas dan mengatur tentang itu semua, perusahaan wajib menjalankannya dan membuat standar yang baku agar tidak terjadi perbedaan dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya.

A. Standardisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), standardisasi adalah penyesuaian bentuk (ukuran, kualitas, dan sebagainya) dengan pedoman (standar) yang ditetapkan. Jadi kesimpulannya, standardisasi adalah suatu bentuk penyetaraan yang ada dari suatu objek sehingga semua unsur didalamnya harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Standardisasi

Pada dasarnya standar tenaga kerja disusun dalam 4 cara yaitu:

1. Berdasarkan Pengalaman Dengan cara ini standar kerja ditentukan berdasarkan pengalaman dimana jam kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas ditentukan oleh pengalaman seseorang di masa lalu. Cara ini sangat mudah dan tidak mahal.
2. Berdasarkan Kajian Waktu (*time studies*) Cara ini dikembangkan Taylor dengan menggunakan stopwatch yang disebut sebagai *time studies*. Sebelum waktu standar ditetapkan rata-rata waktu siklus ditetapkan lebih dulu. Dengan menentukan faktor rating maka

waktu normal bisa dihitung. Waktu standar dihitung dengan cara membagi waktu normal dengan satu dikurangi faktor *allowance*.

3. Penentuan Waktu Standar (*Pre Determined Time Standard*) Penentuan awal waktu standar adalah membagi cara kerja manual menjadi elemen-elemen dasar yang kecil yang telah memiliki waktu yang *establish* kemudian faktor waktu ditambahkan kedalam elemen-elemen dasar tersebut.
4. Pengambilan Sampel Kerja (*Work Sampling*) Cara ini untuk menestimasi presentase dari waktu yang di pergunakan oleh seorang pekerja untuk melaksanakan berbagai tugas. (Kosasih, 2009:127)

B. Jam Kerja

Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Teori jam kerja dibuat berdasarkan aturan dasar dari pemerintah yang membuat aturan karena pertimbangan angka kelayakan jam kerja sehingga ditetapkan kerja dalam 1 minggu adalah 40 jam. Apabila lebih dari itu maka *overtime* harus dihargai dengan upah lembur.

Jam kerja dapat dibagi menjadi 5 hari atau 6 hari kerja, pertimbangan perbedaan tersebut dibuat boleh berdasarkan kebijakan perusahaan sendiri, asal total waktu kerja dalam seminggu maksimal 40 jam. Begitu juga sama halnya dengan perusahaan multinasional yang berada di Indonesia, karena perusahaan multinasional yang berada di Indonesia harus mengikuti peraturan yang berada di Indonesia tentang jam kerja.

Tujuan di Buatnya Jam Kerja

Waktu kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja (Robbins, 2006:796). Imatama menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki (Imatama, 2006:4). Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya

karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan. Jadi jam kerja di buat agar para karyawan mampu mengerjakan dan menyelesaikan semua pekerjaannya dengan tepat waktu.

C. Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004). Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Biasanya waktu kerja normal pekerja adalah 7 jam (dimulai pukul 08.00 dan selesai pukul 16.00 dengan satu jam istirahat), kemudian jam lembur dilakukan setelah jam kerja normal selesai. Penambahan jam kerja (lembur) bisa dilakukan dengan melakukan penambahan 1 jam, 2 jam, 3 jam, dan 4 jam sesuai dengan waktu

penambahan yang diinginkan. Semakin besar penambahan jam lembur dapat menimbulkan penurunan produktivitas (Muhammad, 2017)

Rumus perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

- a) Perhitungan Upah Lembur Pada Hari Kerja

PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA HARI KERJA

No.	Jam lembur	Rumus
1.	Jam pertama	$1,5 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
2.	Jam ke 2 & 3	$2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$

(Fakhrudin, 2013)

Keterangan:

1. Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

Contoh :

Jam kerja Manda adalah 8 jam sehari/40 jam seminggu. Ia harus melakukan kerja lembur selama 2 jam/hari selama 2 hari. Gaji yang didapat Manda adalah Rp. 2.000.000/bulan termasuk gaji pokok dan tunjangan tetap. Berapa upah lembur yang didapat Manda? Manda hanya melakukan kerja lembur total adalah 4 jam. *Take home pay* Manda

berupa Gaji pokok dan tunjangan tetap berarti Upah sebulan = 100% upah Sesuai dengan rumus maka Upah Lembur Manda :

$$4 \text{ jam} \times 1/173 \times \text{Rp. } 2.000.000 = \text{Rp. } 46.243$$

Dalam Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 sendiri, tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Akan tetapi Undang-Undang No.13/2003 mengatur mengenai waktu kerja lembur pada hari kerja, hari-hari libur mingguan maupun libur resmi. Pertanyaan mengenai kerja lembur pada hari libur mingguan dan libur nasional dapat Anda lihat di “Akhir Pekan dan Perjanjian Kerja Bersama mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Karena Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 tidak mengatur mengenai panggilan kerja secara tiba-tiba. Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama-lah yang mengatur mengenai ketentuan panggilan kerja secara tiba-tiba di hari libur. Syarat dari pemanggilan kerja secara tiba-tiba ini adalah :

- Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- Terdapat pekerjaan yang membahayakan keselamatan perusahaan jika tidak cepat diselesaikan.
- Dalam penyelesaian pekerjaan yang sangat penting bagi perusahaan dan tetap memperhatikan saran-saran Serikat Pekerja.

Managemen perusahaan dapat mengatur jam kerja dan kerja lembur

dan perhitungan upah lembur (baik melalui Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama) sepanjang masih sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jam istirahat kerja adalah waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. Undang-Undang mengenai Jam Istirahat Kerja:

- Setiap pekerja berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari, sekurang kurangnya 1/2 jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (Pasal 79 Undang-Undang 13/2003). Selain itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah (Pasal 80 Undang-Undang 13/2003).
- Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu (Pasal 79 Undang-Undang 13/2003).

Berdasarkan pasal 85 Undang-Undang no. 13 tahun 2003, pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena waktu istirahat itu merupakan hak kita, maka perusahaan wajib memberikan upah penuh. Akan tetapi, ada kalanya

perusahaan menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari-hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus-menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya di hari libur, wajib membayar upah lembur. Tetapi setiap perusahaan multinasional memiliki peraturan sendiri dalam hal pengupahan waktu lembur.

D. Cuti

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut (Kosasih, 2001:316) bahwa program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut (Handoko, 2001:183) kompensasi tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. dapat disimpulkan bahwa tidak ada ketentuan yang

menyebutkan meleburkan atau menghapuskan eksistensi hak tahunan sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c UU No. 13 Tahun 2003 disatukan/melebur dalam istirahat periode kerja. Artinya, hak istirahat periode kerja berbeda dengan hak cuti tahunan, yang pada dasarnya tetap menjadi hak dasar setiap pekerja/buruh untuk memulihkan diri sehingga refresh- dengan jumlah sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja efektif setelah pekerja/buruh yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. hak cuti tahunan tetap melekat dan menjadi hak seseorang pekerja/buruh, walau terdapat pengaturan istirahat periode kerja pada sektor usaha/pekerjaan tertentu yang sifat dan karakteristik pekerjaannya ada (diberi hak) istirahat antar periode kerja yang relatif lama dan lamanya hampir sama dengan hak cuti tahunan. Semua perusahaan multinasional yang berada di Indonesia wajib menerapkan peraturan yang sudah ada ini.

Cuti dibagi menjadi 5 jenis, yaitu:

Cuti Tahunan

Berdasarkan Undang-undang no. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), hanya karyawan yang sudah bekerja minimal 12 bulan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari. Karena itu, perusahaan berwenang untuk menolak permintaan cuti dari karyawan yang belum genap 1 tahun bekerja. Apabila perusahaan bersedia memberikan ijin, maka disebut sebagai cuti di luar tanggungan dan perusahaan dapat memotong gaji pekerja tersebut secara pro rata sesuai dengan jumlah ketidak-hadirannya.

Cuti Sakit

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) Peraturan mengenai pelaksanaan cuti baik cuti seharusnya diatur secara jelas oleh perusahaan untuk memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai karyawan yang boleh mengambil cuti dengan gaji tetap dibayar. Termasuk mengenai cuti tambahan ketika karyawan tidak bisa datang bekerja karena sakit. Jadi, pada dasarnya ini kembali pada kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan untuk

memberlakukan cuti sakit ke dalam cuti tahunan atau tidak.

Cuti Bersalin/Cuti Melahirkan

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan kewenangan kepada pengusaha atau perusahaan untuk membuat perjanjian kerja yang memuat ketentuan larangan menikah maupun larangan hamil selama masa kontrak kerja atau selama masa tertentu dalam perjanjian kerja. Pada prinsipnya, perusahaan tidak dapat memaksa karyawan untuk mengundurkan diri karena hamil. Seperti yang telah dijelaskan diatas, bahwa kehamilan bukanlah alasan yang sah berdasarkan hukum untuk digunakan sebagai alasan memberhentikan pekerja, meskipun sudah diperjanjikan sebelumnya. Selain itu, perusahaan tidak dapat memaksa karyawan untuk mengundurkan diri, karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari pekerja (pasal 154 huruf b UU No.13/2003). Oleh karena itu perjanjian yang memuat klausul pekerja akan diputus hubungan kerjanya karena hamil tidak beralasan hukum dan dianggap batal demi hukum.

Cuti Besar

Menurut Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 51/MEN/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu (“Kepmenaker 51/2004”). Tidak semua perusahaan mengadakan cuti besar. Cuti besar hanya dilaksanakan di perusahaan-perusahaan tertentu dan untuk mendapatkan cuti besar, pekerja harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti. Persyaratan untuk mengajukan cuti besar, antara lain :

- Pekerja yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama berhak mendapatkan cuti besar yang lamanya 3 bulan.
- Pekerja yang menjalani cuti besar pada tahun ketujuh dan seterusnya tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.
- Selama menjalankan hak istirahat panjang pekerja/buruh berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat tahun kedelapan pekerja/buruh

diberikan kompensasi hak istirahat tahunan sebesar setengah bulan gaji.

Cuti Karena Alasan Penting

Pekerja berhalangan hadir untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan suatu alasan penting. Dalam pasal 93 ayat 4 UU no.13/2003 tentang Tenaga Kerja disebutkan bahwa pekerja berhak atas cuti tidak masuk kerja karena halangan dan tetap dibayar penuh. Pekerja yang sedang mengambil cuti, berhak atas upah penuhnya yaitu gaji pokoknya dan tidak termasuk tunjangan-tunjangan yang diperhitungkan berdasarkan kehadirannya di tempat kerja per hari seperti tunjangan makan dan transportasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Pemerintah mengharuskan perusahaan untuk membuat standardisasi mengenai jam kerja, lembur, dan cuti agar terjadi keselarasan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan pekerja tanpa menciderai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Semua pihak harus bekerja sama untuk membuat

keselarasan di dalam jam kerja, lembur, dan juga cuti yang ada di Indonesia. Permasalahan tentang jam kerja, lembur, dan cuti juga banyak terjadi di Indonesia. Hal ini dikarenakan masih belum baiknya sistem manajemen perusahaan, belum mengertinya perusahaan akan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku, dsb. Jika dibiarkan terus seperti ini, maka bukan mustahil permasalahan ini akan terus terjadi sampai kapanpun. Untuk menangani masalah ini, dibutuhkan pihak-pihak yang terlibat perselisihan untuk duduk bersama berunding untuk didapatkan jalan keluar/solusi terbaik dari masalah tersebut. Jika tidak bisa, maka perundingan tripartit dijalankan dengan melibatkan pihak ketiga (pemerintah, lembaga hukum, pengadilan, dsb). Tetapi dalam hal ini perusahaan multinasional lebih maju, karena dari data di atas dapat di simpulkan perusahaan multinasional lebih profesional dalam bekerja, masalah ini yang membuat perusahaan domestik kalah dengan perusahaan multinasional. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (selanjutnya UUPT) tidak dikenal istilah perusahaan multinasional, karena di dalam UUPT hanya mengenal istilah perseroan

terbatas yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 UUPA.

SARAN

Berikut ini adalah saran-saran yang dapat diberikan oleh kelompok.

1. Setiap pihak yang terlibat di dalam Hubungan Industrial wajib untuk mengetahui peraturan perundangan dan

peraturan-peraturan lain yang berlaku di Indonesia.

2. Ketika terjadi perselisihan, hendaknya diselesaikan secara kekeluargaan terlebih dahulu tanpa menimbulkan perkelahian, emosi, maupun kerugian yang lain (jasmaniah, rohaniyah, dan materiil).

DAFTAR RUJUKAN

- Adriana, Chirinos. Aliah Darma Yoce. dan Engkos Kosasih. 2009. *BRICS Strategies; International Journal of BRIC Business Research (IJBBR) Volume 2, Number 2, 2013.* Menulis Surat Dinas Lengkap. Yrama Widya. Bandung.
- Anonim. 1994. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Pustaka. Jakarta
- Anonim. 2004. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. <https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2017/09/F-KEPMOMT2004-102-Waktu-Kerja-Lembur-dan-Upah-Kerja-Lembur-LG.pdf>. di akses tanggal 20 desember 2017
- Badruzaman, Mariam Darus. 2011. *Aneka Hukum Bisnis.* PT. Alumni. Bandung.
- Fakhrudin, Purwanto, Wiji dan Hendy, 2006, *Mengenal Permodalan*, Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Edisi Kedu. BPFE. Yogyakarta.
- Harrington, J. Malcolm, F. S. Gills. 2003. *Buku Saku Kesehatan Kerja* Edisi ke 3. Jakarta.
- Hartini, Sri. Sastra Djatmika. Slamet Saksono. dan Marsono. 2008. *Hukum Pegawai di Indonesia.* Ed.1. Cet.3. Sinar Grafika. Jakarta.
- Imatama, Zuhrina. 2006. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Kampus Medan.* Skripsi : Program Strata- 1 Ekonomi. Universitas Sumatera Utara. Sumatra Utara.
- Juajir, Sumardi. 2012 *Hukum Perusahaan Multinasional dan Franchise.* Arus Timur. Makasar.
- Kosasih, Engkos. (2009). *Menulis Surat Dinas Lengkap.* Yrama Widya. Bandung.
- Mas'oed, Mochtar. 2003. *Negara Kapital dan Demokrasi.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Mensch, Nancy L. 2006. *Codes, Lawsuits or International Law. How Should the Multinational Corporation be Regulated with Respect to Human Rights?.* U. Miami Int'l & Comp. L. Rev. 14, hlm. 243-269.
- Muhammad, Afif, Mandiyo Priyo, dan Anita Widianti. 2017. *Studi Optimasi Waktu dan Biaya Dengan Metode Time Cost Trade Off Pada Proyek Pembangunan Gedung.* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Parlindungan, A. P. Parlindungan. 1998 *Komentar Atas Undang-undang Pokok Agraria*. Bandung. CV. Mandar Maju.

Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 1997. Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.

Trihastuti, Nanik. Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis di Indonesia, *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 32 No. 2, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, 2013, hlm. 127.

Supriyanto, Hari. 2013, Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia. Universitas Atmajaya Yogyakarta. Yogyakarta.