

SYARAT DALAM MELAKUKAN CUTI

Syarat dalam mengajukan cuti yang di tetapkan di bawah ini mengatur pada pemahaman mengenai hak karyawan yang tertuang dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diberikan pemahaman sebagai berikut:

- **Cuti Tahunan**

Dalam bekerja selama satu tahun, karyawan berhak mendapatkan libur paling sedikit 12 hari. Merujuk pada Pasal 79 ayat 2 dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa ketentuan yang dapat dibuat oleh perusahaan perihal hak karyawan yang bersangkutan.

- **Istirahat Panjang**

Tidak ada kebijakan pemerintah mengenai hal ini, namun tergantung dari pada perusahaan itu sendiri. Cuti Besar, atau dalam Pasal 79 Ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 lebih dikenal dengan istilah Istirahat Panjang, merupakan hak bagi karyawan didapatkan setelah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dan berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun. Lama istirahat yang diberikan adalah sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan (masing-masing 1 bulan per tahun) dengan ketentuan karyawan tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunan di 2 tahun berjalannya Istirahat Panjang. Pengambilan ini pun tidak akan berpengaruh terhadap libur tahunan yang didapatkan. Hal ini adalah bentuk apresiasi dari perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja minimal enam tahun dan dijelaskan dalam Pasal 79 ayat 2.

Penting dicatat bahwa **perusahaan yang diwajibkan melaksanakan istirahat panjang** adalah perusahaan yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkannya Keputusan Menakertrans No. Kep.51/Men/IV/2004. Selama menjalankan hak istirahat panjang, karyawan berhak atas upah penuh dan pada pelaksanaan istirahat panjang tahun kedelapan, karyawan diberikan kompensasi hak istirahat tahunan sebesar **setengah** bulan gaji (upah pokok ditambah tunjangan tetap). Hak istirahat panjang ini gugur apabila tidak digunakan dalam waktu 6 bulan sejak hak tersebut timbul (namun tidak gugur jika tidak digunakannya hak tersebut atas kehendak pengusaha).

- **Cuti Sakit**

Karyawan berhak mendapatkan cuti sakit dan memiliki surat keterangan sakit dari dokter. Dan bagi karyawan berjenis kelamin perempuan, mendapatkannya saat masa menstruasi datang pada hari pertama dan kedua. Hal ini dapat merujuk dalam Pasal 81 dan 93 ayat 2, walaupun ada beberapa perusahaan yang tidak mencantumkan hal ini.

- **Cuti Bersalin**

Karyawan perempuan yang telah hamil berhak mendapatkan cuti selama 1,5 bulan sebelum kelahiran dan 1,5 bulan setelah kelahiran, hal ini dapat dilihat dalam Pasal 82. Mengenai perolehan gaji akan tetap tanpa pemotongan atau pengurangan.

- **Cuti Bersama Oleh Negara**

Sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 dengan pembahasan Pelaksanaan Cuti Bersama di Sektor Swasta. Pelaksanaan bersama ini diperuntukan bagi karyawan khusus perusahaan swasta tanpa pengurangan atau pemotongan tahunan. Umumnya hal ini diberikan pada saat hari besar keagamaan.

- **Alasan Penting**

Jangka waktu cuti berdasarkan alasan penting dapat dilihat dalam Pasal 93 ayat 2 dan 4. Umumnya alasan penting ini berkaitan dengan keperluan mendesak seperti: menikah, ada sanak saudara yang meninggal, menikahkan anak dll.

SANKSI PERUSAHAAN PELANGGAR

Bagi perusahaan yang melanggar tentang hak cuti karyawan tentunya akan dikenakan sanksi. Pelanggaran akan hal ini dituangkan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- **Sanksi Pidana : Pasal 183-189**

- **Sanksi Administratif : Pasal 190**

Dalam menciptakan sebuah perusahaan yang besar sebaiknya memiliki hubungan baik antara pengusaha dan karyawan, hal ini sangat berguna untuk meminimalisir adanya permasalahan ketenagakerjaan. Dan perusahaan pun diwajibkan untuk paham mengenai jenis-jenis cuti sehingga tetap menjaga keselarasan antara karyawan dan perusahaan.