

**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH
PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN
2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG
UNDANG TERHADAP HAK CUTI TAHUNAN
KARYAWAN DI PT RIAU
ABDI SENTOSA**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka Penulisan Skripsi di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning**



Disusun Oleh:

**NAMA : HUMISAR H
NIM : 1974201152**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

PANTUN ATAU SYAIR MELAYU

Ibu ke pasar membeli tomat

Tidak lupa membeli ikan

Jika ilmu sudah didapat

Jangan lupa diamalkan

Sekolah Resi disebelah kontrakan

Kontrakan disewa punya pak Raggi

Alhamdulillah skripsi bisa diselesaikan

Berbekal doa dan semangat yang tinggi

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : HUMISAR H
NIM : 1974201152
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6
TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN
PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG UNDANG TERHADAP HAK
CUTI TAHUNAN KARYAWAN DI PT RIAU ABDI
SENTOSA

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I

(Dr. Suhendro, S.H., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING II

(Andrew Shandy Utama, S.H., M.H)



Mengetahui
Dekan

(Dr. Fahmi, S.H., M.H.)



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

N A M A : HUMISAR H
N P M : 1974201152
FAKULTAS/PROG. STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6
TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN
PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG-UNDANG TERHADAP HAK
CUTI TAHUNAN KARYAWAN DI PT RIAU ABADI
SENTOSA.
TANGGAL LULUS : 06 JULI 2024

PANITIA

KETUA

Dr. SUHENDRO, S.H., M.Hum

SEKRETARIS

ANDREW SHANDY UTAMA, S.H., M.H.

ANGGOTA

H. HASAN BASRI, S.Ag., S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023

Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955

Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id

PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

N A M A : HUMISAR H
N P M : 1974201152
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

- Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)$$

22

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

1. 80 – 100 : A
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HUMISAR H
NPM : 1974201152
Program Studi : ILMU HUKUM (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PELAKSANAAN UNDANG - UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG - UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG - UNDANG TERHADAP HAK CUTI TAHUNAN KARYAWAN DI PT RIAU ABDI SENTOSA"**, Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikira-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 18 Juli 2024



HUMISAR H
1974201152

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur yang tidak terhingga penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT Riau Abdi Sentosa.”**

Begitu banyak tantangan yang penulis hadapi dalam penelitian ini, namun hal tersebut penulis jadikan suatu motivasi diri untuk dapat berbuat lebih baik lagi. Dalam penelitian ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, saran-saran, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Muhammad Azani S.Th.I., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Ibu Yetti S.H., M.Hum., Ph.D selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
5. Bapak Irfansyah S.Pi., S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
6. Bapak Dr. Suhendro, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Andrew Shandy Utama, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum yang telah memberikan pelayanan yang baik selama penulis kuliah di Universitas Lancang Kuning.
10. Terkhusus Orang tua tercinta, yang selalu mendoakan dan memberi semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Teman Seangkatan yang sama sama berjuang untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
12. Direktur PT. Riau Abdi Sentosa yang telah memberikan izin penelitian.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis yang miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun

demi perbaikan skripsi ini. Semoga hasil penelitian dari skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum.

Pekanbaru, 29 April 2024

Penulis

HUMISAR H

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

PANTUN ATAU SYAIR MELAYU..... ii

TANDA PERSETUJUAN iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL..... ix

DAFTAR GAMBAR x

ABSTRAK xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 6

D. Kerangka Teori..... 8

E. Metode Penelitian..... 19

BAB II GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN..... 24

A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru..... 24

B. Profil PT. Riau Abdi Sentosa 31

BAB III TINJAUAN UMUM HAK CUTI TAHUNAN BERDASARKAN

UNDANG – UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 42

A. Sejarah Ketenagakerjaan Di Indonesia..... 42

B. Pengertian Tenaga Kerja 44

C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	47
D. Hak Cuti Tahunan	51
E. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial	54
BAB IV PEMBAHASAN.....	66
A. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT. Riau Abdi Sentosa.....	66
B. Hambatan Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT. Riau Abdi Sentosa	82
C. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT. Riau Abdi Sentosa	85
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
PANTUN PENUTUP	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Populasi dan Sampel	21
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Struktur Organisasi PT. Riau Abdi Sentosa	35
--	----

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa ?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis. Penelitian Hukum Sosiologis ini membahas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa. Hasil Penelitian diketahui bahwa pertama, pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa belum sesuai dengan ketentuan terutama pada Pasal 81 angka 25, dikarenakan meskipun cuti diberikan tetapi tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan yaitu 12 hari. Kedua, hambatan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa yaitu pertama faktor internal, kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya pengetahuan hukum karyawan terhadap ketentuan hak cuti tahunan. Kedua faktor eksternal, keterbatasan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi hukum, kurangnya pengawasan dan sosialisasi kepada perusahaan dan karyawan terkait peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan hak cuti, dan kurangnya Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga pengawasan belum dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya. Ketiga, Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT. Riau Abdi Sentosa yaitu pertama faktor internal, melakukan upaya rekrutmen untuk posisi yang dianggap sangat dibutuhkan agar manajemen karyawan terhadap hak cuti dapat dilakukan dengan baik sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku, dan memberikan sosialisasi hukum prosedur yang dilakukan saat mengambil hak cuti tahunan kepada karyawan guna meningkatkan pengetahuan hukum mereka. Kedua faktor eksternal, melakukan pengajuan penambahan jumlah SDM dan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kepada guna meningkatkan fungsi pengawasan, dan Pekanbaru memberikan sosialisasi hukum kepada pihak karyawan dan adanya upaya penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh agar terpenuhinya hak cuti tahunan yang tidak dibayarkan, antara lain melalui upaya bipartit, tripartit dengan cara konsiliasi, mediasi, atau arbitrase, dan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Hak Cuti Tahunan, Tenaga Kerja, Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus di hadapi oleh negara–negara berkembang seperti halnya Negara Indonesia. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan ketenagakerjaan yang mengubah kehidupan suatu bangsa agar tenaga kerja dapat di ksatakana sebagai faktor penentu bagi kemajuan bangsa.¹

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil.²

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 22.

² Thamrin. S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, (Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, 2018), hlm. 11.

sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan pekerja sesuai dengan harkat dan martabat manusia, untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap pekerja. 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 dan hak untuk mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha.

Perlindungan yang dimaksud disini adalah untuk menjamin hak- hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan suatu dunia usaha. Adapun hak-hak pekerja/buruh tersebut meliputi hak memperoleh upah, mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, mendapatkan pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, memiliki waktu kerja yang manusiawi, mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mendapatkan kesejahteraan dan ikut serta dalam serikat pekerja/buruh.

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.⁴ 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.

Hak atas cuti dapat diartikan sebagai hak untuk ketidakhadiran sementara atau tertentu beserta keterangan dari pihak yang bersangkutan. Pemberian hak cuti bagi instansi atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja bersifat wajib serta perusahaan wajib memberikannya bagi karyawan tanpa pengurangan atau pemotongan gaji. Sebelum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mulai berlaku, hak cuti bagi tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terdapat perubahan mengenai pengaturan hak cuti bagi pekerja. Perubahan tersebut dinilai kontroversial dikarenakan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan lebih banyak ruang bagi pihak perusahaan untuk mengatur hak cuti dikarenakan aturan yang sebelumnya diatur banyak yang dihapuskan. Akibatnya, peran Undang-Undang dalam memberikan kepastian hukum melemah.

Di dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Bab IV Ketenagakerjaan, terdapat salah satu hak cuti yang dapat diperoleh pekerja/buruh dan wajib diberikan oleh perusahaan yaitu hak cuti tahunan. Hak cuti tahunan adalah hak setiap pekerja dalam satu tahun dimana diperkenalkannya pekerja untuk

mengambil cuti jika pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus menerus.

Lebih lanjut, aturan cuti tahunan secara lebih teknis diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Setiap tahunnya, pekerja/buruh berhak mendapatkan cuti tahunan. Namun ada di beberapa perusahaan, baik itu perusahaan Nasional (berada di seluruh wilayah Indonesia) maupun perusahaan lokal (hanya berada di satu daerah) cuti tahunan ini tidak dapat diambil sekaligus sehingga pekerja/buruh harus mengatur jadwal cuti itu dengan baik.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, jumlah cuti tahunan minimal yang berhak diterima adalah selama 12 hari dalam satu tahun. Apabila jumlah cuti tersebut tidak diambil atau digunakan secara penuh, maka tidak bisa diganti pakai uang bahkan jatah cuti akan hangus secara otomatis dan tidak bisa diambil di tahun berikutnya. Aturan menghanguskan cuti tersebut diterapkan di beberapa perusahaan dengan alasan efektivitas kinerja karyawan sekaligus mendorong karyawan untuk mengambil cuti dalam jangka waktu tertentu, seperti yang terjadi di perusahaan PT. Riau Abdi Sentosa.

Pada PT. Riau Abdi Sentosa, pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 bulan (1 tahun) berturut-turut seharusnya sesuai Pasal 81 angka 25 berhak mendapatkan hak cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Namun bagi pekerja/buruh yang bekerja di PT. Riau Abdi Sentosa, pekerja/buruh tersebut mendapatkan hak cuti tahunan tidak sesuai dengan

ketentuan Undang-Undang yang berlaku meskipun telah bekerja melampaui 12 bulan berturut-turut. Alasan perusahaan tidak memberikan cuti tahunan sepenuhnya karena adanya cuti bersama dan tidak adanya karyawan pengganti sehingga akan mengakibatkan adanya kekosongan yang lama di pekerjaan yang ditinggalkan karyawan cuti dan ini juga akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Padahal di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merevisi Pasal 79 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan dengan jelas bahwa pekerja berhak untuk menjalankan cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dan timbulnya hak cuti terhitung sejak awal tahun kalender.

Hal ini sangatlah penting untuk dipahami oleh tim *Human Resource Development* (HRD) PT. Riau Abdi Sentosa, karena tim HRD memiliki salah satu tugas administratif yaitu mengelola urusan cuti para karyawan. Tugasnya bukan hanya terkait penentuan jatah cuti, tapi juga untuk menyusun aturan seputar hak cuti karyawan secara lengkap dan sesuai ketentuan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku. Kenyataannya, tim HRD perusahaan masih belum memahami hal ini yang menjadi hak karyawannya. Disinilah peran HRD sangat dibutuhkan untuk terciptanya keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi karyawan yang bekerja di PT. Riau Abdi Sentosa, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan bisa terwujud, baik itu kemajuan perusahaan maupun kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan dengan uraian-uraian dan permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dan mengkajinya lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT Riau Abdi Sentosa”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa?
2. Apakah hambatan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa.
- b. Untuk menjelaskan hambatan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa.

- c. Untuk menjelaskan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa.

2. Kegunaan Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti: untuk menambah khasanah pengetahuan bagi peneliti, terkait pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa. Serta sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
- b. Bagi kalangan akademik: Sebagai sumbangsih hasil pemikiran dan olahan bahan dari peneliti dalam bentuk penulisan skripsi, sehingga dapat dijadikan bahan referensi dan bahan informasi bagi kalangan perguruan tinggi, terkait pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dasar pemikiran bagi perkembangan hukum tentang sistem peradilan perdata dan Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS) di indonesia, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat luas untuk dapat memperluas ilmunya.

- c. Bagi instansi: Sebagai bahan masukan bagi perusahaan setempat, khususnya PT. Riau Abdi Sentosa terkait pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan Hukum

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum di mana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.³

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan

³ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 85.

manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.⁴

Keadilan adalah perekat tatanan kehidupan bermasyarakat yang beradab. Hukum diciptakan agar agar setiap individu anggota masyarakat dan penyelenggara negara melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan untuk menjaga ikatan sosial dan mencapai tujuan kehidupan bersama atau sebaliknya agar tidak melakukan suatu tindakan yang dapat merusak tatanan keadilan. Jika tindakan yang diperintahkan tidak dilakukan atau suatu larangan dilanggar, tatanan sosial akan terganggu karena terciderainya keadilan. Untuk mengembalikan tertib kehidupan bermasyarakat, keadilan harus ditegakkan. Setiap pelanggaran akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran itu sendiri.

Situasi ketidaksetaraan harus diberikan aturan yang sedemikian rupa sehingga paling menguntungkan golongan masyarakat yang paling lemah. Hal ini terjadi kalau dua syarat dipenuhi. Pertama, situasi ketidaksetaraan menjamin maximum minimorum bagi golongan orang yang paling lemah. Artinya situasi masyarakat harus sedemikian rupa sehingga dihasilkan untung yang paling tinggi yang mungkin dihasilkan bagi golongan orang-orang kecil. Kedua, ketidaksetaraan diikat pada jabatan-jabatan yang terbuka bagi semua orang. Maksudnya supaya kepada semua orang diberikan peluang yang sama besar dalam hidup. Berdasarkan pedoman ini semua perbedaan antara orang berdasarkan ras, kulit, agama dan perbedaan lain yang bersifat primordial, harus ditolak. Lebih lanjut John Rawls menegaskan bahwa maka program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan

⁴ *Ibid*, hlm. 86.

haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik (*reciprocal benefits*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.⁵

Keadilan berbasis persamaan, didasarkan atas prinsip bahwa hukum mengikat semua orang, sehingga keadilan yang hendak dicapai oleh hukum dipahami dalam konteks kesamaan. Kesamaan yang dimaksudkan disini terdiri dari atas kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik berprinsip kesamaan derajat atas setiap orang di hadapan hukum, sedangkan kesamaan proporsional adalah memberi kepada setiap orang apa yang sudah menjadi haknya. Keadilan distributif, hal ini identik dengan keadilan proporsional, dimana keadilan distributif berpangkal pada pemberian hak sesuai dengan besar kecilnya jasa, sehingga dalam hal ini keadilan didasarkan pada persamaan, melainkan sesuai dengan porsinya masing-masing (proporsional). Keadilan korektif, pada dasarnya merupakan keadilan yang bertumpu pada pembetulan atas suatu kesalahan, misalnya apabila ada kesalahan orang yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, maka orang yang mengakibatkan munculnya kerugian, harus memberikan ganti rugi (kompensasi) kepada pihak yang menerima kerugian untuk memulihkan keadaannya sebagai akibat dari kesalahan yang dilakukan.

⁵ John Rawls, *A Theory of Justice*, London: Oxford University press, 1973, yang sudah diterjemahkan dalam bahasa indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 17.

Hukum sebagai pengemban nilai keadilan menjadi ukuran bagi adil tidak adilnya tata hukum. Tidak hanya itu, nilai keadilan juga menjadi dasar dari hukum sebagai hukum. Dengan demikian, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Keadilan menjadi dasar bagi tiap hukum positif yang bermartabat.⁶

Gustav Radbruch menuturkan bahwa hukum adalah:

Pengemban nilai keadilan, keadilan memiliki sifat normatif sekaligus konstitutif bagi hukum. Bersifat normative karena kepada keadilanlah, hukum positif berpangkal. Bersifat konstitutif karena keadilan harus menjadi unsur mutlak bagi hukum, tanpa keadilan, sebuah aturan tidak pantas menjadi hukum.⁷

Konsep keadilan sebagaimana yang dikemukakan oleh Teguh Prastyo tentang keadilan bermartabat adalah:

Keadilan bermartabat memandang pembangunan sistem hukum yang khas Indonesia. Bagaimana sistem hukum positif member identitas dirinya, ditengah-tengah pengaruh yang sangat kuat dari sistem-sistem hukum dunia yang ada saat ini dan dengan sangat keras seolah-olah melakukan kedalam cara berhukum bangsa Indonesia.⁸

Teori keadilan bermartabat mencatat suatu sikap dalam pembangunan sistem hukum berdasarkan Pancasila. Dikemukakan, bahwa sistem hukum Indonesia tidak menganut sistem hukum secara mutlak statute law, dan juga tidak mutlak menganut sistem common law, sekalipun banyak yang mendukung pendapat bahwa sistem judge made law itu menjunjung tinggi harkat dan martabat hakim sebagai lembaga atau institusi pencipta hukum.

⁶ Yovita A. Mangesti & Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2014), hlm 74.

⁷ Bernard L Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, (Yogyakarta: Genta Publising, 2013), hlm 117

⁸ Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat*, (Bandung: Nusa Media, 2015), hlm 17.

Namun suatu ciri yang menonjol dari teori keadilan bermartabat adalah bahwa dalam melakukan penyelidikan untuk menemukan kaidah dan asas-asas hukum dalam melalui lapisan-lapisan ilmu hukum sebagaimana telah dinyatakan di atas, teori keadilan bermartabat menjaga keseimbangan pandangan yang berbeda pada lapisan-lapisan ilmu hukum itu sebagai suatu konflik. Teori keadilan bermartabat menjauhkan sedini mungkin konflik dalam (*conflict within the law*).⁹

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald sebagaimana dikutip Satjipto Raharjo awal mula dari munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri aliran Stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa:

Hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.¹⁰

Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.¹¹

⁹ *Ibid.*, hlm. 18.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 53.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 54.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum.

Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh Dr. O. Notohamidjojo, SH bahwa:

Hukum ialah keseluruhan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis yang biasanya bersifat memaksa untuk kelakuan manusia dalam masyarakat negara serta antara negara yang berorientasi pada dua asas, yaitu keadilan dan daya guna, demi tata dan damai dalam masyarakat.¹²

Namun dalam hukum, pengertian perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹³

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah

¹² Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Medan: Medan area University Press, 2012), hlm. 5-6.

¹³ <http://tesishukum.com/pengertian-perindungan-hukum/>, di akses pada tanggal 25 Juli 2023.

memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, “bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*).”¹⁴ Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non-litigasi) lainnya. Perlindungan yang di maksud dengan bersifat pencegahan (*prohibited*) yaitu membuat peraturan, Sedangkan Perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan.

Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

- a. Membuat peraturan ,yang bertujuan untuk :
 - 1) Memberikan hak dan kewajiban
 - 2) Menjamin hak-hak pra subyek hukum
- b. Menegakkan peraturan melalui :
 - 1) Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.

¹⁴ R. La Porta, Investor Protection and Corporate Governance, *Jurnal Of financial Economics*, Vol. 58 No. 3, 2000, hlm. 119.

- 2) Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.
- 3) Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.¹⁵

Pada perlindungan hukum dibutuhkan suatu wadah atau tempat dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

b. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan

¹⁵ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007), hlm. 31.

Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

3. Teori Penyelesaian Sengketa

Teori penyelesaian sengketa merupakan teori yang mendalami menganalisis klasifikasi mengenai konflik yang terjadi dalam masyarakat. Salah satu faktor penyebab terjadinya sengketa dan bagaimana upaya yang dilakukan mengakhiri sengketa. Menurut Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin ada lima teori tentang penyelesaian sengketa, yaitu:

- a. *Contending* (bertanding), yaitu menerapkan suatu solusi yang lebih diinginkan oleh pihak atas pihak lainnya.
- b. *Yielding* (Mengalah), yaitu mengurangi aspirasi mereka sendiri dan bersedia menyerahkan apa yang diinginkan.
- c. Memusnahkan dari kedua belah pihak.

- d. *With drawing* (menarik diri), yaitu memilih untuk meninggalkan situasi yang diperebutkan, baik secara fisik maupun psikologis.
- e. *In action* (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa.¹⁶

Dalam literatur, Teori Penyelesaian Sengketa juga disebut sebagai Teori Konflik. Dikarenakan dalam kamus bahasa Indonesia, konflik merupakan pertikaian, dan perselisihan yang terjadi. Terjadinya Konflik disebabkan karena perbedaan pendapat dan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban pada suatu permasalahan.¹⁷

Para ahli antropologi hukum mengemukakan pendapatnya tentang cara-cara penyelesaian sengketa yang terjadi dalam masyarakat, baik dalam masyarakat tradisional maupun modern. Laura Nader dan Harry F. Todd Jr menerangkan 7 (tujuh) cara penyelesaian sengketa dalam masyarakat, yaitu:

- a. *Lumping it* (membiarkan saja), oleh pihak yang merasakan perlakuan tidak adil, gagal dalam mengupayakan tuntutan. Dia mengambil keputusan untuk mengabaikan saja masalahnya atau isu-isu yang menimbulkan tuntutan dan dia meneruskan hubungan-hubungannya dengan pihak yang dirasakan merugikan. Ini dilakukan karena berbagai kemungkinan seperti kurangnya faktor informasi tentang bagaimana proses mengajukan keluhan ke pengadilan, kurangnya akses ke lembaga pengadilan atau sengaja tidak diproses ke pengadilan karena diperkirakan bahwa kerugiannya lebih besar dari keuntungannya baik diprediksi dari sisi materi maupun psikologis.

¹⁶ Dean G Pruitt & Jeffrey Z. Rubin, *Konflik Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 4-6.

¹⁷ Juwita Tarochi Boboy Boboy, Budi Santoso, & Irawati Irawati, Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi, *Journal Notarius*, Vol. 13 No. 2, 2020, hlm. 18.

- b. *Avoidance* (mengelak), yaitu pihak yang merasa dirugikan, memilih untuk mengurangi hubungan-hubungan dengan pihak yang merugikannya atau untuk sama sekali menghentikan hubungan tersebut, misalkan dalam hubungan bisnis hal serupa bisa saja terjadi. Dengan mengelak, maka masalah yang menimbulkan keluhan dielakkan saja. Berbeda dengan pemecahan pertama (*lumping it*), dimana hubungan-hubungan berlangsung terus, hanya isunya saja yang dianggap selesai. Sementara dalam hal bentuk kedua (*avoidance*), yaitu pihak yang merasa dirugikan mengelakannya. Pada bentuk penyelesaian pertama hubungan pihak yang bersengketa tetap diteruskan, namun pada bentuk kedua hubungan kedua belah pihak yang bersengketa dapat dihentikan untuk sebagian atau untuk keseluruhan.
- c. *Coercion* (paksaan), pihak yang satu memaksakan pemecahan kepada pihak lain, ini bersifat unilateral. Tindakan yang bersifat memaksakan atau ancaman untuk menggunakan kekerasan, pada umumnya mengurangi kemungkinan penyelesaian secara damai.
- d. *Negotiation* (perundingan), kedua belah pihak yang berhadapan merupakan para pengambil keputusan. Pemecahan masalah yang dihadapi dilakukan oleh mereka berdua, mereka sepakat tanpa adanya pihak yang ketiga yang mencampurinya. Kedua belah pihak berupaya untuk saling menyakinkan, jadi mereka membuat aturan mereka sendiri dan tidak memecahkannya dengan bertitik tolak dari aturan-aturan yang ada.
- e. *Mediation* (mediasi), pihak ketiga yang membantu kedua belah pihak yang berselisih pendapat untuk menemukan kesepakatan. Pihak ketiga ini dapat

ditentukan oleh kedua belah pihak yang bersengketa, atau ditunjukan oleh pihak yang berwenang untuk itu. Apakah mediator hasil pilihan kedua belah pihak, atau karena ditunjuk oleh orang yang mempunyai kekuasaan, kedua belah pihak yang bersengketa harus setuju bahwa jasa-jasa seorang mediator akan digunakan dalam upaya mencari pemecahan. Dalam masyarakat kecil bisa saja tokoh-tokoh yang berperan sebagai mediator juga berperan sebagai arbitrator dan sebagai hakim.

- f. *Arbitration* (Arbitrase), yaitu dua belah pihak yang bersengketa sepakat untuk meminta perantara kepada pihak ketiga, arbitrator dan sejak semula telah setuju bahwa mereka akan menerima keputusan dari arbitrator tersebut.
- g. *Adjudication* (peradilan), yaitu pihak ketiga yang mempunyai wewenang untuk mencampuri pemecahan masalah, lepas dari keinginan para pihak yang bersengketa. Pihak ketiga itu juga berhak membuat keputusan dan menegakkan keputusan itu artinya pihak ketiga berupaya bahwa keputusan itu dilaksanakan.¹⁸

E. Metode Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian secara benar dan terarah diperlukan suatu metode sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjawab hasil dari masalah yang ada dan menganalisis pokok permasalahan.

¹⁸ Laura Nader & Harry F. Todd Jr, *The Disputing Process Law in Ten Societies*, (Columbia: University Press, 1978), hlm. 9-11.

1. Jenis penelitian

Penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis, yang membahas pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat dalam hal ini mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa. Selain itu Soerjono Soekanto juga menambahkan bahwa:

Dalam penelitian hukum sosiologis dapat berupa penelitian yang hendak melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat, dengan demikian diharapkan mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat.¹⁹

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian tersebut yang akan dilakukan, dalam penelitian skripsi ini penulis memilih lokasi penelitian pada Kantor PT. Riau Abdi Sentosa.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Setelah lokasi penelitian ditentukan, peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Pada tahap ini seorang peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi populasi yang ada. Isi populasi adalah unsur-unsur yang ada kaitannya dengan penelitian dan yang akan menjadi objek penelitiannya. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu:

¹⁹ Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

- 1) Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 1 (satu) orang.
- 2) HRD PT. Riau Abdi Sentosa sebanyak 1 (satu) orang.
- 3) Pekerja PT. Riau Abdi Sentosa sebanyak 130 (seratus tiga puluh) orang.

b. Sampel

Dari Populasi yang telah teridentifikasi, saatnya bagi peneliti untuk menetapkan sampelnya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dari sampel inilah data primernya nantinya akan diperoleh. Arti pentingnya penetapan sampel adalah untuk memudahkan peneliti dalam mengungkap dan menemukan data dalam penelitian. Ada pun yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 1 (satu) orang ditetapkan dengan metode sensus.
- 2) HRD PT. Riau Abdi Sentosa sebanyak 1 (satu) orang ditetapkan dengan metode sensus.
- 3) Pekerja PT. Riau Abdi Sentosa sebanyak 13 (tiga belas) orang ditetapkan dengan metode sensus.

Tabel I. 1
Populasi dan Sampel

No	Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase (%)
1	Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru	1 orang	1 orang	100
2	HRD PT. Riau Abdi Sentosa	1 orang	1 orang	100
3	Pekerja PT. Riau Abdi Sentosa	130 orang	13 orang	10

Sumber : data primer tahun 2023.

4. Sumber data

Sumber data penelitian ini dapat dibedakan atas 3 macam, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari lapangan secara langsung yang sesuai dengan permasalahan melalui responden yang sudah penulis tetapkan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan yang bersifat mendukung data primer. Data ini diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer, yang mana juga berkaitan erat dengan penelitian.
- c. Data tertier, yaitu data yang diperoleh melalui kamus dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan sekunder.

5. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dipercayai dan dipertanggungjawabkan sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa :

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- b. Wawancara, wawancara dilakukan oleh penulis adalah wawancara non struktur, karena pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah pertanyaan-pertanyaan lepas, sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti.
- c. Kajian Kepustakaan, yaitu peran aktif penulis untuk membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki kolerasi dengan pelaksanaan Undang-

Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT.

Riau Abdi Sentosa.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara kualitatif artinya data dianalisis tidak dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun yang sejenisnya. Analisis data penelitian ini dilakukan secara kualitatif, maksudnya data yang diperoleh dihubungkan atau dikaitkan dengan peraturan Perundang-Undangan dan pendapat ahli yang menjadi rujukan. Hasil akhir pembahasan penulis menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis antara lain:

1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa belum sesuai dengan ketentuan terutama pada Pasal 81 angka 25, dikarenakan meskipun cuti diberikan tetapi tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan yaitu 12 hari.
2. Hambatan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terhadap hak cuti tahunan karyawan di PT. Riau Abdi Sentosa yaitu pertama faktor internal, kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya pengetahuan hukum karyawan terhadap ketentuan hak cuti tahunan. Kedua faktor eksternal, keterbatasan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi hukum, kurangnya pengawasan dan sosialisasi kepada perusahaan dan karyawan terkait peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan hak cuti, dan kurangnya Sumber Daya Manusia Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sehingga pengawasan belum dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya.
3. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Cuti Tahunan Karyawan Di PT. Riau Abdi Sentosa yaitu pertama faktor internal, melakukan upaya rekrutmen untuk posisi

yang dianggap sangat dibutuhkan agar manajemen karyawan terhadap hak cuti dapat dilakukan dengan baik sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku, dan memberikan sosialisasi hukum prosedur yang dilakukan saat mengambil hak cuti tahunan kepada karyawan guna meningkatkan pengetahuan hukum mereka. Kedua faktor eksternal, melakukan pengajuan penambahan jumlah SDM dan anggaran Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru kepada guna meningkatkan fungsi pengawasan, dan Pekanbaru memberikan sosialisasi hukum kepada pihak karyawan dan adanya upaya penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh agar terpenuhinya hak cuti tahunan yang tidak dibayarkan, antara lain melalui upaya bipartit, tripartit dengan cara konsiliasi, mediasi, atau arbitrase, dan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan oleh penulis setelah melakukan penelitian antara lain:

1. Sebaiknya PT. Riau Abdi Sentosa tetap mematuhi ketentuan yang mengatur mengenai cuti tahunan yang akan diberikan kepada karyawan, meningkatkan kemampuan SDM nya dengan cara mengikuti pelatihan – pelatihan hukum serta pelatihan manajemen tata kelola karyawan dan membentuk serikat pekerja di perusahaan.
2. Sebaiknya karyawan PT. Riau Abdi Sentosa memiliki pengetahuan hukum yang memadai terkait regulasi – regulasi ketenagakerjaan khususnya hak cuti tahunan agar mengetahui hak dan kewajibannya serta harus memahami tujuan permohonan cuti yang akan diajukan kepada perusahaan.

3. Sebaiknya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru meningkatkan fungsi pengawasan dan pembinaan bidang ketenagakerjaan jika perlu melibatkan instansi pemerintahan lainnya penyelenggara fungsi serupa, tokoh masyarakat, pelaku usaha dan stake holder lainnya secara terkoordinasi, terarah, etrpadi dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Arifin, Bustanul dan Didik J. Rachbini, *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, Jakarta: Grasindo, 2001.
- Asikin Kusuma Atmaja, *Arbitrase Perdagangan International*, Jakarta: Prisma, 1973.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY, 2010.
- Bernard L Tanya dkk, *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publising, 2013.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Dean G Pruitt & Jeffrey Z. Rubin, *Konflik Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Eman Rajaguguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Jakarta: Chandra Pratama, 2000.
- Halili Toha dan Hariri Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

- John Rawls, *A Theory of Justice*, London: Oxford University press, 1973, yang sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, cet. 1, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Laura Nader & Harry F. Todd Jr, *The Disputing Process Law in Ten Societies*, Columbia: University Press, 1978.
- M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana, 2014.
- M. Husseyn Umar & A. Supriyani Kardono, *Hukum dan Lembaga Arbitrase di Indonesia-Proyek Pengembangan Hukum Ekonomi dan Penyempurnaan Sistem Pengadaan*, Jakarta: Elips, 1995.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Di Indonesia*, Cet. V, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Cet. I, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.
- Sendjun Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Sudikno Merto Kusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1979.
- Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan area University Press, 2012.

Teguh Prasetyo, *Keadilan Bermartabat*, Bandung: Nusa Media, 2015.

Thamrin. S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, 2018.

Wahyu Sasongko, *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*, Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2007.

Yovita A. Mangesti & Bernard L. Tanya, *Moralitas Hukum*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2014.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang

C. Karya Ilmiah/ Jurnal/ Makalah/ Skripsi

Darmawati, Determinasi Registrasi Penduduk di Kota Pekanbaru, *Jurnal Teroka Riau*, Vol. 8 No. 2, 2008.

Juwita Tarochi Boboy Boboy, Budi Santoso, & Irawati Irawati, Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi, *Journal Notarius*, Vol. 13 No. 2, 2020.

R. La Porta, Investor Protection and Corporate Governance, *Jurnal Of financial Economics*, Vol. 58 No. 3, 2000.

D. Internet

<https://www.pekanbaru.go.id/p/menu/profil-kota/mengenal-kota-pekanbaru>

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/>

<https://www.google.com/search?q=sistem+pengupahan+BHL+berdasarkan+p+ermen+&ie=ut>