Hak Cuti Karyawan Menurut UU No. 27 Tahun 2026:
Cuti Tahunan, Haid, dan Melahirkan serta Cuti Bersama

Cuti bukan sekadar kebijakan perusahaan atau fasilitas tambahan bagi karyawan. Dalam hubungan kerja, cuti merupakan salah satu hak pekerja yang wajib dipenuhi sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan. Persoalan sering muncul ketika perusahaan membatasi cuti tahunan, menolak izin cuti haid, mengurangi gaji selama cuti melahirkan, atau memotong jatah cuti tahunan karena cuti bersama.

Sejak 28 Oktober 2026, hak istirahat dan cuti diatur dalam UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan. Undang-undang ini memberikan pengaturan mengenai hak cuti, perlindungan pekerja perempuan, pembayaran upah, dan kewajiban pemberi kerja. Salah satu perubahan yang perlu diperhatikan adalah ketentuan bahwa cuti bersama yang diterapkan perusahaan tidak mengurangi hak cuti tahunan pekerja.

1. Cuti Tahunan: Minimal 12 Hari Kerja

Berdasarkan Pasal 118 ayat (5) UU No. 27 Tahun 2026, pekerja berhak memperoleh cuti tahunan paling sedikit 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Artinya, hak minimum cuti tahunan diberikan setelah pekerja memenuhi masa kerja tersebut. Beberapa ketentuan penting yang perlu diperhatikan:

- Cuti tahunan diberikan sekurang-kurangnya 12 hari kerja.
- Hak tersebut timbul setelah masa kerja 12 bulan berturut-turut.
- Pelaksanaan cuti diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja yang menggunakan cuti tahunan berhak memperoleh upah penuh.

Ketentuan ini menjadi kewajiban perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan internal tidak boleh menghilangkan hak minimum cuti tahunan yang telah diberikan undang-undang.

2. Cuti Haid: Pekerja Perempuan Berhak Tidak Bekerja hingga 2 Hari

Hak cuti haid diatur dalam Pasal 120 UU No. 27 Tahun 2026**.** Pekerja perempuan yang mengalami sakit pada masa haid dan memberitahukan kondisinya kepada pemberi kerja tidak wajib bekerja paling lama dua hari selama masa haid. Pelaksanaan hak tersebut diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Hal penting lainnya adalah pembayaran upah. Pasal 149 ayat (2) huruf b UU No. 27 Tahun 2026 menegaskan bahwa perusahaan tetap wajib membayar upah apabila pekerja perempuan sakit paling lama dua hari pada masa haid sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Dengan demikian, cuti haid yang memenuhi persyaratan hukum bukan alasan bagi perusahaan untuk memotong upah pekerja.

3. Cuti Melahirkan: Minimal 3 Bulan dan Dapat Diperpanjang hingga 6 Bulan

Salah satu pengaturan penting dalam UU No. 27 Tahun 2026 adalah perlindungan pekerja perempuan yang menjalani persalinan. Berdasarkan Pasal 121, pekerja perempuan berhak memperoleh cuti melahirkan dengan ketentuan:

- Tiga bulan pertama: pekerja berhak mendapatkan cuti melahirkan paling singkat tiga bulan.
- Tambahan tiga bulan: cuti dapat diperpanjang paling lama tiga bulan berikutnya apabila terdapat kondisi khusus yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Kondisi khusus tersebut meliputi:

- Ibu mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, atau komplikasi pascapersalinan atau keguguran; dan/atau
- Anak yang dilahirkan mengalami masalah kesehatan, gangguan kesehatan, atau komplikasi.

Bagaimana Pembayaran Upah Selama Cuti Melahirkan?

Pasal 123 UU No. 27 Tahun 2026 mengatur pembayaran upah selama cuti melahirkan sebagai berikut:

Periode Cuti	Pembayaran Upah
Bulan 1–3	100% upah
Bulan ke-4	100% upah
Bulan ke-5	75% upah
Bulan ke-6	75% upah

Artinya, apabila pekerja memperoleh perpanjangan cuti karena kondisi khusus, perusahaan tetap wajib memenuhi pembayaran upah sesuai persentase yang ditentukan undang-undang. Ketentuan ini penting karena perusahaan tidak dapat menganggap seluruh masa cuti melahirkan sebagai cuti tanpa upah.

4. Cuti Keguguran dan Hak Pendampingan Persalinan

UU No. 27 Tahun 2026 juga memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang mengalami keguguran. Berdasarkan Pasal 121 ayat (4), pekerja perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh waktu istirahat selama 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter, dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan.

Selama menggunakan hak istirahat tersebut, pekerja berhak mendapatkan upah penuh berdasarkan Pasal 123 ayat (2). Selain itu, Pasal 124 mengatur hak cuti bagi pekerja laki-laki untuk mendampingi istri saat persalinan selama dua hari dan dapat diberikan paling lama tiga hari berikutnya atau sesuai kesepakatan dengan pemberi kerja. Apabila istri mengalami keguguran, pekerja juga berhak mendapatkan cuti pendampingan selama dua hari.

5. Cuti Bersama: Apakah Mengurangi Jatah Cuti Tahunan?

Ini merupakan salah satu perubahan penting dalam UU No. 27 Tahun 2026. Sebelumnya, berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/6/HK.04/XII/2024, pelaksanaan cuti bersama di perusahaan bersifat fakultatif atau berdasarkan kesepakatan. Apabila pekerja mengambil cuti bersama, jatah cuti tahunannya dapat dikurangi.

Namun, Pasal 118 ayat (6) UU No. 27 Tahun 2026 mengatur bahwa apabila perusahaan menerapkan cuti bersama yang ditetapkan Pemerintah Pusat, pelaksanaannya tidak mengurangi hak cuti tahunan pekerja. Dengan demikian, apabila perusahaan memberlakukan cuti bersama, jatah cuti tahunan karyawan tetap harus dipertahankan.

Perlu diperhatikan bahwa penerapan cuti bersama oleh perusahaan dibedakan dari hari libur resmi. Perusahaan yang tidak menerapkan cuti bersama dapat mengatur kegiatan operasional berdasarkan ketentuan yang berlaku. Mengenai pembayaran upah pada hari cuti bersama, perusahaan juga perlu memperhatikan Pasal 149 UU No. 27 Tahun 2026.

Apabila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi perusahaan tidak mempekerjakannya karena kesalahan sendiri atau hambatan yang seharusnya dapat dihindari, perusahaan tetap wajib membayar upah.

6. Apakah Perusahaan Boleh Memotong Gaji Selama Karyawan Mengambil Cuti?

Tidak semua ketidakhadiran menyebabkan pemotongan upah. Pasal 149 ayat (1) UU No. 27 Tahun 2026 memang menetapkan prinsip bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun, ayat (2) mengatur pengecualian, termasuk pekerja yang:

- Sakit dan tidak dapat bekerja;
- Sakit saat haid sehingga tidak dapat bekerja paling lama dua hari;
- Menggunakan hak istirahat;
- Menggunakan hak cuti yang dijamin undang-undang; atau
- Bersedia bekerja tetapi tidak dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam keadaan yang ditentukan undang-undang.

Untuk cuti tahunan dan cuti melahirkan, hak pembayaran upah juga ditegaskan dalam Pasal 123. Karena itu, perusahaan perlu membedakan ketidakhadiran tanpa alasan yang sah dengan penggunaan hak cuti yang dilindungi undang-undang.

7. Apa Konsekuensi Jika Perusahaan Tidak Memberikan Hak Cuti?

Perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan dapat menghadapi konsekuensi hukum. Pasal 282 UU No. 27 Tahun 2026 mengatur ancaman pidana bagi pemberi kerja yang tidak memberikan waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118 ayat (1), ayat (2), atau ayat (5), berupa pidana penjara paling lama satu tahun dan/atau denda paling banyak kategori II. Apabila pelanggaran dilakukan oleh korporasi, dapat dikenakan pidana denda kategori IV sampai dengan kategori VI.

Khusus perusahaan yang tidak memberikan cuti melahirkan atau waktu istirahat keguguran sebagaimana Pasal 121, Pasal 284 juga mengatur ancaman pidana penjara paling lama empat tahun dan/atau denda paling banyak kategori IV. Selain itu, pekerja yang merasa hak cutinya dilanggar dapat menempuh pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai jenis permasalahannya.

8. Perbandingan Aturan Cuti Lama dan Terbaru

UU No. 27 Tahun 2026 mempertahankan sebagian hak cuti yang sebelumnya telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, tetapi memperjelas beberapa aspek perlindungannya.

Aspek	**UU No. 13 Tahun 2003**	**UU No. 27 Tahun 2026**
Cuti tahunan	Minimal 12 hari kerja setelah 12 bulan bekerja terus-menerus	Tetap minimal 12 hari kerja
Cuti haid	Tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua apabila sakit dan memberitahu pengusaha	Tidak wajib bekerja paling lama 2 hari pada masa haid apabila sakit dan memberitahukan pemberi kerja
Cuti melahirkan	1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan	Minimal 3 bulan dan dapat diperpanjang maksimal 3 bulan dalam kondisi khusus

Cuti keguguran	1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter/bidan	Tetap 1,5 bulan atau sesuai surat keterangan dokter, dokter spesialis kandungan dan kebidanan, atau bidan
Pembayaran upah	Upah penuh untuk hak cuti tertentu berdasarkan Pasal 84 dan Pasal 93	Pembayaran upah diatur lebih terperinci dalam Pasal 123 dan Pasal 149
Cuti bersama	Bersifat fakultatif dan dapat mengurangi cuti tahunan apabila diambil berdasarkan kesepakatan	Tidak mengurangi jatah cuti tahunan apabila diterapkan perusahaan berdasarkan Pasal 118 ayat (6)

Perubahan paling signifikan terdapat pada perpanjangan cuti melahirkan dalam kondisi khusus dan pengaturan cuti bersama yang tidak lagi mengurangi jatah cuti tahunan pekerja.

9. Apa yang Harus Dilakukan Perusahaan dan Karyawan?

Bagi perusahaan, perubahan ketentuan cuti perlu ditindaklanjuti dengan meninjau peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan prosedur administrasi HRD. Perusahaan sebaiknya memastikan:

- Saldo cuti tahunan tidak dipotong akibat penerapan cuti bersama;
- Prosedur pengajuan cuti haid dan melahirkan sesuai undang-undang;
- Pembayaran upah selama cuti dihitung secara benar; dan
- Administrasi cuti serta dokumentasi persetujuan tersimpan dengan baik.

Sementara bagi karyawan, penting untuk memahami masa kerja, hak cuti yang dimiliki, prosedur pemberitahuan kepada perusahaan, dan bukti administratif yang diperlukan. Apabila terjadi penolakan hak cuti atau pemotongan upah yang tidak sesuai ketentuan, pekerja dapat meminta klarifikasi tertulis dan mempertimbangkan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan.

Kesimpulan

UU No. 27 Tahun 2026 memberikan pengaturan yang lebih terperinci mengenai hak cuti karyawan, mulai dari cuti tahunan, cuti haid, cuti melahirkan, hingga cuti bersama. Pekerja berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah bekerja selama 12 bulan, cuti haid hingga dua hari apabila sakit dan memberitahukan perusahaan, serta cuti melahirkan minimal tiga bulan yang dapat diperpanjang hingga tiga bulan tambahan dalam kondisi khusus.

Perlindungan lainnya adalah kewajiban pembayaran upah selama cuti tertentu dan ketentuan bahwa cuti bersama yang diterapkan perusahaan tidak mengurangi jatah cuti tahunan. Bagi perusahaan, memahami aturan cuti bukan hanya bagian dari administrasi HRD, tetapi juga kewajiban hukum untuk mencegah perselisihan hubungan industrial dan risiko sanksi.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat hukum. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait masalah ketenagakerjaan. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com