PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 21 TAHUN 1954

TENTANG

PENETAPAN PERATURAN ISTIRAHAT BURUH
(Lembaran Negara No. 37 Tahun 1954)

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa aturan istirahat tahunan tersebut dalam Undang-Undang 1948 Nr. 12 dari Republik Indonesia, yang dengan Undang-Undang Nr. 1 Tahun 1951 (Lembaran Negara Tahun 1951 Nr. 2) telah dinyatakan berlaku seluruh Indonesia, telah dapat diperlakukan untuk beberapa perusahaan tertentu.

Mengingat : Undang-Undang No. 1 Tahun 1951 tentang "Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 No. 12 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia" (Lembaran Negara Tahun 1951 No. 2) serta pasal 98 Undang-Undang Dasar Sementara Republik Indonesia.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN ISTIRAHAT TAHUNAN BAGI BURUH.

Pasal 1

Aturan Istirahat tahunan tersebut dalam pasal 14 ayat 1 Undang-Undang Kerja Tahun 1948 seperti dimuat dalam Lembaran Negara Tahun 1951 : No. 2 berlakunya bagi buruh yang bekerja pada perusahaan-perusahaan :

a. yang biasanya :

1) menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan paling sedikit 3 PK akan tetapi kurang dari 4 PK dan mempunyai buruh 20 orang atau lebih;
2) menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan paling sedikit 4 PK akan tetapi kurang dari 5 PK dan mempunyai buruh 10 orang atau lebih;
3) menggunakan tenaga mesin dengan kekuatan 5 PK lebih;
4) mempunyai buruh 50 orang atau lebih.

b. lainnya yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan dengan menyimpang dari ketentuan sub a.

Pasal 2

1) Buruh berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan;

2) Lamanya waktu istirahat tahunan dihitung untuk tiap-tiap 23 hari bekerja dalam masa kerja termaksud pada ayat 1, satu hari istirahat sampai paling banyak 12 hari kerja;

3) Hak atas istirahat tahunan termaksud ayat 1 dan ayat 2 gugur, bilamana dalam waktu 6 bulan setelah lahirnya hak itu, buruh ternyata tidak mempergunakan haknya bukan karena alasan-alasan yang diberikan oleh majikan atau bukan karena alasan-alasan istimewa, hal mana ditentukan oleh Kepala Jawatan Pengawasan Perburuhan.

Pasal 3

1) Untuk menghitung lamanya waktu istiharat tahunan, dianggap pula sebagai hari bekerja, hari-hari buruh tidak menjalankan pekerjaan karena :

   a) istirahat berdasarkan peraturan ini atau berdasarkan pasal 13 ayat 1, 2 dan 3 dari Undang-Undang Kerja;
   b) mendapat kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan itu;
   c) sakit yang diberitahukan secara sah;
   d) hal-hal yang selayaknya menjadi tanggungan majikan;
   e) pemogokan yang sah;
   f) alasan-alasan lain yang sah.

2) Tidak dianggap sebagai hari kerja, hari-hari istirahat mingguan termaksud pada pasal-pasal 10 ayat 3 Undang-Undang Kerja serta hari-hari termaksud pada pasal 11 Undang-Undang Kerja.

Pasal 4

1) Selama istirahat tahunan buruh berhak atas upah penuh;

2) Bila upahnya tidak tentu, sebagian upah harian diambil upah rata-rata dalam 6 bulan yang mendahului, terhitung dari saat dimulainya istirahat tahunan;

3) Bagi buruh harian upah ini dibayarkan sebelum istirahat tahunan dimulai;

Pasal 5

1) Saat dimulainya istirahat tahunan ditetapkan oleh majikan dengan memperhatikan kepentingan buruh;

2) Atas pertimbangan majikan, berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata, istirahat tahunan dapat diundurkan untuk selama-lamanya 6 bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan.

Pasal 6

1) Istirahat tahunan harus terus menerus;

2) Dengan persetujuan antara buruh dan majikan istirahat tahunan dapat dibagi dalam beberapa bagian;

3) Dalam hal demikian harus ada satu bagian dari sedikitnya 6 hari terus-menerus.

Pasal 7

1) Bila berhubung kerja diputuskan :

   a) oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh;
   b) oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan.

   Buruh berhak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sekit-dikitnya 6 bulan, terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir;

2) Dalam hal demikian jumlah hari istirahat dihitung menurut ukuran dari Pasal 2 ayat 2 untuk masa kerja termaksud pada ayat 1 pasal ini sedangkan jumlah pembayaran penggantian sama dengan upah penuh untuk hari-hari itu.

Pasal 8

Majikan berwajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh/petunjuk yang akan ditetapkan oleh Kepala Jawatan Pengawasan Perburuhan dari Kementerian Perburuhan.

Pasal 9

Bila perusahaan pindah tangan, maka dalam menjalankan peraturan ini, masa kerja pada majikan lama dianggap sebagai masa kerja majikan baru.

Pasal 10

Peraturan ini tidak berlaku bagi mereka yang bekerja pada Pemerintah atau daerah otonomi.

Pasal 11

Peraturan ini tidak mengurangi perjanjian antara buruh dan majikan tentang istirahat tahunan yang lebih menguntungkan buruh dari pada yang ditetapkan disini.

Pasal 12

1) Bila pada mulai berlakunya peraturan ini, buruh yang bersangkutan sudah mempunyai masa kerja tertentu pada majikan yang sebelum peraturan ini berlaku, tidak memberikan istirahat tahunan pada buruhnya, maka masa kerja itu dinilaikan menjadi ¼ dan dibulatkan ke atas menjadi bulan penuh sampai paling banyak 12 bulan dalam menghitung hak atas istirahat tahunan;

2) Dalam tiap-tiap bulan penuh dari masa kerja itu buruh dianggap telah bekerja 23 hari.

Pasal Penutup

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal 1 Juli 1954.

Agar supaya setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatan dalam Lembaran negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 9 Maret 1954

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SOEKARNO

Diundangkan
Pada tanggal 16 Maret 1954

MENTERI KEHAKIMAN	MENTERI PERBURUHAN
ttd.	ttd.
DJODI GONDOKUSUMO	S.M. ABIDIN

PENJELASAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 21 TAHUN 1954

TENTANG

PENETAPAN PERATURAN ISTIRAHAT BURUH
(Tambahan Lembaran Negara No. 542)

PENJELASAN UMUM

Istirahat tahunan (dengan upah penuh) memegang peranan penting dalam memulihkan kesehatan dan tenaga buruh setelah terus menerus bekerja untuk waktu yang lama.

Pada perusahaan-perusahaan besar istirahat tahunan ini sudah lama merupakan suatu kelaziman, tetapi untuk sebagian dari perusahaan kecil yang kebanyakan masih "*arbeidsintensief*" pembayaran upah penuh tetap merupakan beban yang terasa berat untuk dipikul.

Berdasarkan kenyataan ini Pemerintah berpendapat bahwa aturan istirahat tahunan baru dapat dinyatakan berlaku (secara terbatas) setelah Pemerintah mempunyai pandangan yang jelas tentang jenis-jenis perusahaan yang dapat atau tidak dapat memikul beban akibat pemberian istirahat ini.

Untuk memperoleh pandangan ini diperlukan suatu tempat yang lama pula sehingga peraturan ini baru sekarang dapat ditetapkan.

Dengan mengambil pandangan yang diperoleh itu sebagai pedoman, dalam peraturan ini ditetapkan suatu ukuran menentukan perusahaan manakah yang harus dikecualikan.

Tentu ukuran demikian agaknya sedikit kasar dan berhubung dengan ini kepada Menteri Perburuhan diberikan hak untuk menunjuk perusahaan-perusahaan lain untuk siapa peraturan ini berlaku pula.

Penjelasan Pasal Demi Pasal

Pasal 1

Alam pikiran yang menjadi dasar pasal ini sudah diterangkan pada penjelasan umum.

Pasal 2

Pasal pasal ini ditetapkan suatu "*qualifying* periode" dari 12 bulan. Syarat demikian dianggap perlu sebagai faktor pendorong ke arah "*stability of employment*". Selain dari pada itu tidak ada alasan untuk memberikan istirahat ini kepada buruh yang baru saja masuk kerja. Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan bulan ialah bulan kalender dan bukan "jangka waktu dari 30 hari". Dengan organisasi majikan dimaksudkan majikan-majikan yang dipandang dari sudut *bedrijf-sorganisatoris* mempunyai perhubungan (*samenhareg*) satu sama lain; bentuk organisasi dalam hal ini tidak menjadi soal.

Hal demi hal harus ditetapkan apakah kita berhadapan dengan organisasi majkan.

Oleh karena peraturan ini dimaksudkan agar buruh tiap-tiap tahun tetap mempergunakan kesempatan istirahat tahunan yang disediakan baginya maka penumpukan (*accumulative*) istirahat tahunan tidak pada tempatnya.

Pasal 3

Ayat 1 sub c; Keadaan sakit itu supaya diberitahukan hingga dapat diterima kebenarannya.

Pada umumnya bagi keadaan sakit yang pendek pemberitahuan tadi tidak perlu disertai surat keterangan dokter.

Bagi keadaan sakit yang agak lama, sedapat mungkin disertai dengan surat keterangan dokter yang berhak, baik dokter perusahaan maupun dokter partikelir.

Sub d; sebagai contoh dari hal-hal yang selayaknya menjadi tanggungan majikan dapat disebut :

> Majikan lalai dalam mendatangkan bahan-bahan mentah yang diperlukan, *lock-out* yang tidak sah, sangat kurangnya pesanan-pesanan dan sebagainya.

Dalam hal-hal yang menimbulkan kesangsian sebaiknya pihak yang berkepentingan berhubungan dengan Jawatan Pengawasan Perburuhan yang mengawasi ditaatinya peraturan ini.

Sub f; sebagai contoh dari alasan-alasan lain yang sah dapat disebut :

> Kejadian-kejadian dalam lingkungan keluarga seperti meninggal dunia atau perkawinan dalam keluarga buruh, melakukan hak dipilih atau hak memilih, dan sebagainya.

Apa yang dijelaskan sub d mengenai hal-hal yang dapat menimbulkan kesangsian, berlakunya sama terhadap sub f.

Pasal 4

Ayat 1 : Dengan upah penuh dimaksudkan jumlah upah biasa yang akan diterima oleh buruh untuk jangka waktu yang sama bila ia dari pada beristirahat tetap melakukan pekerjaannya.

Petunjuk mengenai apa yang dimaksudkan dengan upah biasa diberikan oleh Jawatan Pengawasan Perburuhan.

Ayat 2 : Jangka waktu untuk menentukan upah rata-rata, diambil angka panjang, untuk sedapat mungkin meniadakan akibat-akibat dari kegoncangan dalam penghasilan.

Pasal 5

Ayat 1 : Dalam hal penetapan saat dimulainya istirahat, sudah selayaknya majikan memperhatikan kepentingan keinginan buruh yang bersangkutan.

Ayat 2 : Dengan kepentingan perusahaan yang nyata dimaksudkan misalnya waktu musim di perkebunan, pabrik gula dan sebagainya, waktu pekerjaan bertimbun-timbun yang harus diselesaikan dan sebagainya.

Selanjutnya bila sebagian besar dari buruh hendak beristirahat pada waktu yang bersamaan sehingga tidak terjamin lagi jalannya perusahaan dengan lancar, hal ini dapat pula dianggap sebagai berlawanan dengan kepentingan perusahaan yang nyata.

Pasal 6

Tidak memerlukan penjelasan.

Pasal 7

Dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan sebagai termaksud pada pasal ini, dianggap layak untuk merubah hak atas istirahat menjadi hak atas suatu penggantian kerugian berupa uang.

Bila misalnya dalam masa kerja yang dihitung menurut ukuran pasal ini terdapat 8 kali 23 hari bekerja dalam arti kata peraturan ini, jumlah kerugian sama dengan upah untuk 8 hari.

Pasal 8 sampai 11

Tidak memerlukan penjelasan

Pasal 12

Untuk jelasnya maksud pasal ini sebagai berikut :

Bila pada waktu mulai berlakunya peraturan ini buruh mempunyai masa kerja 5 tahun, ini dinilaikan menjadi 5/4 tahun = 15 bulan sehingga buruh sudah berhak atas istirahat dari 12 hari kerja.

Bila masa kerjanya 2,5 tahun, ini dinilaikan menjadi ¼ x 5/2 = 5/8 tahun = 60/8 bulan, dibulatkan menjadi 8 bulan masa kerja, sehingga buruh hanya memerlukan 4 bulan masa kerja dengan 4 x 23 hari bekerja lagi untuk memperoleh hak istirahat 12 hari kerja.

Dengan sendirinya peraturan pasal 12 ini hanya berlaku, bila majikan sebelum berlaku peraturan ini, tidak memberikan istirahat tahunan pada buruhnya.

Termaksud Lembaran Negara No. 37 Tahun 1954.

Diketahui
Menteri Kehakiman

ttd.

DJODY GONDOKUSUMO

REKAPITULASI	:	Kewajiban dan hak pengusaha/buruh menurut Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954.
KEWAJIBAN PENGUSAHA	:	Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B). (Pasal 8)
HAK PENGUSAHA	:	1. Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh. (Pasal 5 ayat 1) 2. Mengundurkan diri saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata. (Pasal 5 ayat 2)
HAK BURUH	:	1. Berhak atas istirahat tahunan tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan. (Pasal 2 ayat 1) 2. Berhak atas istirahat penuh selama istirahat tahunan. (Pasal 4 ayat 1) 3. Berhak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia telah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya 6 bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunannya terakhir yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan : a) oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh; b) oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 7 ayat 1).