Jurnal Rectum
Volume: 7, Number: 2, (2025), Mei: 331 - 337
DOI : http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v7i2.5783
P-ISSN:2089-5771
E-ISSN:2684-7973

PENGATURAN DAN IMPLIKASI HUKUM SABBATICAL LEAVE DI INDONESIA: ANALISIS PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 168/PUU-XXI/2023

Stefanie Hartanto [1)], Eugenius Evan [2)]
Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia [1,2)]
Corresponding Author:
stefanie.hartanto@lecturer.uph.edu [1)], eugeniusevan22@gmail.com [2)]

History:
Received: 25 Januari 2025
Revised : 10 Maret 2025
Accepted: 30 April 2025
Published: 27 Mei 2025

Publisher: Fakultas Hukum Universitas Darma Agung
Licensed: This work is licensed under Attribution-NonCommercial-ShareAlikeCCBY-NC-SA

Abstrak

Sabbatical leave, atau cuti panjang, merupakan hak yang diberikan kepada pekerja setelah masa kerja tertentu untuk tujuan pengembangan profesional, penelitian, atau pemulihan pribadi. Di Indonesia, sabbatical leave tidak diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun diberikan ruang fleksibilitas melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 yang menghapuskan frasa "dapat diatur" dalam UU Cipta Kerja mengubah status sabbatical leave menjadi kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Penelitian ini menganalisis potensi ketidakadilan yang timbul akibat perbedaan implementasi sabbatical leave di antara perusahaan yang sudah dan belum mengadopsi kebijakan tersebut sebelum Putusan MK. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi implikasi hukum dari perubahan tersebut dan mengusulkan solusi berupa pembentukan regulasi pelaksana yang lebih jelas, penegakan sanksi, serta sosialisasi dan pengawasan yang berkelanjutan untuk memastikan implementasi kebijakan sabbatical leave yang adil dan konsisten

Kata Kunci: Sabbatical leave, UU Cipta Kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168, ketidakadilan, regulasi pelaksana, hak pekerja, kebijakan ketenagakerjaan, implementasi sabbatical leave, sektor swasta, fleksibilitas kebijakan

Abstract

Sabbatical leave is a right granted to employees after a certain period of work for purposes such as professional development, research, or personal recovery. In Indonesia, sabbatical leave was not explicitly regulated under Law No. 13 of 2003 on Manpower, but was provided flexibility through Law No. 11 of 2020 on Job Creation. The Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which removed the phrase "may be regulated" in the Job Creation Law, changed the status of sabbatical leave to a legal obligation that must be fulfilled by employers. This study analyzes the potential injustice arising from the different implementation of sabbatical leave between companies that have or have not adopted this policy prior to the Constitutional Court's Decision. Furthermore, this paper also identifies the legal implications of these changes and proposes solutions, including the formation of clearer implementing regulations, the enforcement of sanctions, as well as continuous socialization and supervision to ensure the fair and consistent implementation of sabbatical leave policies.

Keywords: Sabbatical leave, Job Creation Law, Constitutional Court Decision No. 168, injustice, implementing regulations, workers' rights, labor policies, sabbatical leave implementation, private sector, policy flexibility

PENDAHULUAN

Sabbatical leave, atau cuti panjang, adalah waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan setelah bekerja dalam periode tertentu. Tujuannya beragam, mulai dari pengembangan profesional, pelaksanaan penelitian, hingga kebutuhan pemulihan pribadi. Konsep sabbatical leave berasal dari praktik akademik, yang umumnya digunakan dalam profesi-profesi dengan tuntutan menghasilkan karya akademik berunsur kebaruan tinggi, seperti dosen atau pengajar, yang sering kali memerlukan waktu khusus untuk mendalami penelitian, menjalin kolaborasi, atau mengembangkan gagasan baru. Di banyak perguruan tinggi di luar negeri, sabbatical leave diatur sebagai

cuti panjang berbayar, yang diberikan kepada seorang dosen setelah tujuh tahun mengabdi dalam periode tertentu (umumnya satu tahun) untuk melakukan sesuatu yang tidak dapat dosen lakukan saat bekerja penuh waktu. Selain itu, sabbatical leave juga memungkinkan dosen untuk terlibat dalam penelitian atau kegiatan lain yang mendorong prestasi akademik atau yang akan meningkatkan reputasi atau menguntungkan universitas.

Sabbatical leave, yang awalnya merupakan praktik di kalangan akademik, kini telah diadopsi oleh berbagai profesi lain. Dalam era modern yang menuntut inovasi dan kebaruan, banyak perusahaan di luar sektor pendidikan mulai menawarkan cuti panjang kepada karyawan mereka untuk mendorong kreativitas dan pengembangan diri. Selain itu, sabbatical leave juga memberikan manfaat signifikan bagi kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Dalam lingkungan kerja modern yang sering kali penuh tekanan, cuti panjang memungkinkan individu untuk beristirahat, memulihkan energi, dan kembali dengan semangat yang diperbarui. Dengan demikian, adopsi sabbatical leave di berbagai profesi mencerminkan kebutuhan akan keseimbangan antara tuntutan profesional dan kesejahteraan pribadi, sekaligus mendorong inovasi yang esensial dalam dunia kerja modern. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan Lama), konsep sabbatical leave tidak dikenal secara langsung. Pengaturan yang serupa adalah hak istirahat panjang, yang diberikan kepada pekerja setelah enam tahun masa kerja secara terus-menerus. Hak ini hanya berlaku di sektor tertentu dan pelaksanaannya diatur lebih lanjut melalui keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

Namun, pengaturan ini berubah dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian diperbarui melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja). Salah satu perubahan penting adalah fleksibilitas pengaturan hak pekerja melalui frasa "dapat" yang memberikan kebebasan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan cuti panjang, termasuk sabbatical leave, sesuai kebutuhan internal. Pendekatan ini membuka ruang bagi sabbatical leave untuk diterapkan di sektor swasta, meskipun sifatnya masih bergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Perubahan signifikan kembali terjadi pasca adanya Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 168/PUU-XXI/2023, yang menghapus frasa "dapat". Akibatnya, interpretasi hukum menjadi lebih mengikat, dan kebijakan cuti panjang, termasuk sabbatical leave, kini dianggap sebagai hak pekerja yang wajib diakomodasi. Perusahaan tidak lagi memiliki keleluasaan penuh untuk menentukan pengaturannya secara internal.

Meskipun perubahan ini bertujuan meningkatkan perlindungan pekerja, penerapannya tidak lepas dari potensi ketidakadilan. Perusahaan yang telah menerapkan sabbatical leave selama UU Cipta Kerja harus tetap mematuhinya, sedangkan perusahaan yang tidak menerapkannya selama periode tersebut tidak menghadapi kewajiban retrospektif. Ketidakjelasan regulasi dan ketiadaan sanksi dalam UU Cipta Kerja semakin mempertegas perbedaan perlakuan ini. Ketidakadilan ini mencerminkan perlunya kejelasan regulasi dan mekanisme implementasi yang lebih adil, sehingga kebijakan dapat diterapkan secara konsisten tanpa merugikan pihak-pihak tertentu.

Dalam pembahasan ini, analisis akan difokuskan pada perkembangan regulasi sabbatical leave, implikasi hukum dari perubahan kebijakan, serta potensi ketidakadilan yang muncul akibat perbedaan implementasi di antara perusahaan. Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perkembangan pengaturan sabbatical leave dalam ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan di Indonesia dan implementasinya pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023?
2. Bagaimana potensi ketidakadilan dalam implementasi sabbatical leave di antara perusahaan yang berbeda, serta langkah-langkah yang dapat diambil untuk menciptakan kebijakan yang adil dan konsisten bagi pekerja dan perusahaan?

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif (*normative legal research*) dengan pendekatan undang-undang (*statute approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Penelitian menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier dan atau bahan nonhukum. Penelusuran bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran bahan hukum melalui media internet atau website. Berisi teori yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Bab ini juga berisi tentang teori yang digunakan oleh peneliti lain atau terdahulu sebagai bahan rujukan dalam pelaksanaan penelitian. Buku rujukan diutamakan yang terbaru setidaknya 9 tahun terakhir. Jika penelitian merupakan pemecahan masalah yang berkaitan dengan sejarah maka buku rujukan dipersilakan dari terbitan yang tertua sekalipun.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif (*normative legal research*) atau pendekatan melalui undang-undang (*statute approach*) pendekatan yang dilakukan dengan menelaah dan juga melakukan analisis terhadap semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang memiliki korelasi dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Penelitian menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier dan atau bahan nonhukum. Penelusuran bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran bahan hukum melalui media internet atau website.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan dan Perkembangan Sabbatical Leave

1. Pengaturan Sabbatical Leave dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam UU Ketenagakerjaan Lama, konsep cuti yang mirip dengan sabbatical leave dikenal sebagai hak istirahat panjang sebagaimana diatur dalam Pasal 79 ayat (2) huruf d yang mengatur bahwa: *"istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun."*

Lebih lanjut, dalam Pasal 79 ayat (4), mengatur bahwa terhadap hak istirahat panjang tersebut, hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu. Ketentuan mengenai perusahaan tertentu, kemudian harus diatur berdasarkan Keputusan Menteri. Pasal 79 UU Ketenagakerjaan Lama hanya mengatur hak istirahat panjang bagi pekerja di sektor tertentu dan tidak secara eksplisit mengatur sabbatical leave. Pasal tersebut hanya mengatur hak cuti panjang yang dapat diberikan setelah masa

kerja tertentu, tanpa merinci ketentuan mengenai tujuan penggunaan cuti panjang tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan UU Ketenagakerjaan Lama, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaturan eksplisit mengenai sabbatical leave, melainkan hanya ketentuan mengenai cuti panjang yang tidak mewajibkan perusahaan atau pengusaha untuk memberikannya, terutama karena hak cuti panjang ini hanya diperuntukkan bagi sektor-sektor tertentu.

2. Pengaturan Sabbatical Leave dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja

Pasal 79 UU Ketenagakerjaan Lama kemudian mengalami perubahan pasca diundangkannya UU Cipta Kerja. Pasca pengundangan UU Cipta Kerja, terdapat perubahan signifikan yang memberikan fleksibilitas lebih besar bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan cuti panjang, termasuk sabbatical leave. Dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan Lama yang kemudian direvisi dengan UU Cipta Kerja, diatur dalam Pasal 79 ayat (5) bahwa: *"Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama."*

Frasa "dapat" yang terdapat dalam UU Cipta Kerja membuka ruang bagi perusahaan untuk memasukkan sabbatical leave sebagai bagian dari kebijakan ketenagakerjaan internal. Hal ini berarti bahwa pengaturan tentang sabbatical leave tidak lagi diatur secara ketat oleh hukum, tetapi lebih bergantung pada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, atau berdasarkan kebijakan internal masing-masing perusahaan. Frasa ini memberikan fleksibilitas bagi sektor-sektor yang belum memiliki kebijakan sabbatical leave untuk mempertimbangkan penerapannya sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjanya. Dengan demikian, perusahaan memiliki kebebasan untuk menentukan durasi, syarat, dan tujuan dari cuti panjang ini, memberikan kebebasan yang lebih besar untuk memenuhi tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis.

3. Pengaturan Sabbatical Leave Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023

Perubahan pengaturan mengenai sabbatical leave kembali mengalami perubahan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 (Putusan MK No. 168). Putusan MK No. 168 secara tegas menghapuskan frasa "dapat" yang sebelumnya terdapat dalam UU Cipta Kerja, yang memberikan fleksibilitas kepada perusahaan untuk mengatur kebijakan sabbatical leave. Dengan dihapusnya frasa tersebut, sabbatical leave kini diinterpretasikan sebagai hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini berarti bahwa sabbatical leave tidak lagi sekadar kebijakan opsional yang dapat ditentukan oleh masing-masing perusahaan, melainkan menjadi kewajiban yang harus diimplementasikan.

Putusan MK No. 168 memberikan dampak yang signifikan dalam hal pengakuan hak pekerja atas waktu cuti panjang, yang sebelumnya tidak dijamin secara eksplisit dalam UU Ketenagakerjaan Lama maupun diberikan ruang fleksibilitas untuk pemenuhannya seperti dalam UU Cipta Kerja. Dengan adanya putusan tersebut, kebijakan sabbatical leave menjadi lebih mengikat dan harus disesuaikan dengan ketentuan hukum yang berlaku, termasuk durasi, syarat, dan ketentuan pemberian cuti panjang tersebut.

B. Potensi Ketidakadilan, Implikasi Hukum, dan Solusi dalam Implementasi Sabbatical Leave Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 yang menghapuskan frasa "dapat" dalam UU Cipta Kerja membawa implikasi besar terhadap pengaturan sabbatical leave yang kini menjadi hak pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan. Ketidakadilan muncul dari dua kelompok perusahaan yang berbeda, mereka yang

sebelumnya tidak menerapkan sabbatical leave dan mereka yang sudah pada saat UU Cipta Kerja diundangkan.

C. Perusahaan yang Dulu Tidak Menerapkan Sabbatical Leave

Ketidakadilan pertama muncul bagi perusahaan yang sebelumnya tidak memiliki kebijakan sabbatical leave. Sebelum Putusan MK No. 168, frasa "dapat" memberi keleluasaan besar kepada perusahaan untuk mengatur kebijakan sabbatical leave sesuai kebutuhan dan kondisi internal mereka. Dengan adanya putusan yang mengubah sabbatical leave menjadi kewajiban, perusahaan yang sebelumnya tidak memiliki kebijakan sabbatical leave kini tidak perlu membuat kebijakan sabbatical leave secara retroaktif, melainkan hanya menunggu aturan pelaksana yang lebih rinci untuk mulai mengimplementasikan sabbatical leave.

Keuntungan bagi perusahaan ini adalah bahwa mereka hanya perlu menunggu pengaturan lebih lanjut yang akan datang, tanpa perlu menyesuaikan kebijakan yang telah ada sebelumnya. Mereka tidak dihadapkan pada kewajiban retrospektif dan bisa merancang kebijakan sesuai kebutuhan tanpa beban tambahan. Dengan demikian, perusahaan ini tidak mengalami kerugian atau beban yang signifikan, dan justru dapat memanfaatkan ruang fleksibel untuk membuat kebijakan sabbatical leave yang lebih sesuai dengan ketentuan yang mengatur nantinya.

D. Perusahaan yang Dulu Sudah Menerapkan Sabbatical Leave

Ketidakadilan kedua muncul bagi perusahaan yang sudah mengimplementasikan kebijakan sabbatical leave sebelum Putusan MK No. 168. Perusahaan ini sudah berkomitmen untuk memberikan hak sabbatical leave kepada karyawan mereka berdasarkan kebijakan internal, namun dengan penghapusan frasa "dapat", mereka kini harus memastikan kebijakan mereka sesuai dengan ketentuan hukum yang lebih mengikat. Perusahaan yang sudah menerapkan sabbatical leave merasa terbebani, karena mereka harus memastikan bahwa kebijakan yang sudah diterapkan memenuhi standar baru yang lebih tegas pasca Putusan MK No. 168. Mereka tidak hanya harus mempertahankan kebijakan tersebut, tetapi juga harus menyesuaikan segala aspek administratifnya, seperti durasi, syarat, dan prosedur pengajuan, agar memenuhi ketentuan hukum yang lebih ketat yang mungkin akan diatur nantinya.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168 yang menghapuskan frasa "dapat" mengubah sabbatical leave menjadi kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini mengarah pada pengaturan yang lebih ketat dan mengikat, mewajibkan perusahaan untuk memberikan sabbatical leave sebagai hak pekerja, dengan syarat dan ketentuan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, masalah utama yang muncul adalah belum adanya regulasi pelaksana yang rinci terkait pelaksanaan sabbatical leave, yang menyebabkan ketidakpastian bagi perusahaan dalam menerapkan kewajiban ini. Lebih jauh lagi, dalam Putusan MK No. 168, Mahkamah Konstitusi memerintahkan untuk membentuk undang-undang baru yang mengatur masalah ketenagakerjaan secara terpisah dari UU Cipta Kerja. Ini berarti klaster ketenagakerjaan harus dipisahkan dari UU Cipta Kerja, dan undang-undang baru harus dirancang untuk memberikan pedoman yang jelas dan komprehensif mengenai hak-hak pekerja, termasuk sabbatical leave.

Namun, hingga undang-undang baru tersebut disahkan nantinya, ketidakjelasan aturan tetap ada. Perusahaan yang sudah memiliki kebijakan sabbatical leave harus menunggu aturan pelaksana yang lebih rinci, sementara perusahaan yang belum memiliki kebijakan hanya diwajibkan untuk mengimplementasikan kebijakan sabbatical leave tanpa adanya aturan yang jelas mengenai ketentuan dan prosedurnya. Ini menciptakan ketidakadilan dan keraguan hukum bagi semua pihak terkait. Untuk

mengatasi ketidakadilan yang timbul pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023, beberapa langkah yang perlu diambil adalah sebagai berikut:

E. Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Baru yang Selaras dengan Putusan MK No. 168

Diperlukan pembentukan peraturan perundang-undangan baru yang sejalan dengan perintah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi, yang mengatur secara rinci mengenai klaster ketenagakerjaan termasuk pengaturan mengenai sabbatical leave. Aturan tersebut harus mencakup syarat, durasi, dan prosedur pelaksanaan sabbatical leave, serta memberikan kepastian hukum bagi perusahaan dan pekerja.

a. Penegakan Sanksi yang Tegas: Dalam peraturan pelaksana tersebut, perlu diatur sanksi administratif yang tegas bagi perusahaan yang tidak mematuhi kewajiban pemberian sabbatical leave. Penegakan sanksi ini bertujuan untuk menjamin bahwa setiap perusahaan melaksanakan kewajiban ini sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
b. Sosialisasi dan Pengawasan yang Berkelanjutan: Diperlukan sosialisasi yang intensif kepada seluruh pihak terkait, baik perusahaan maupun pekerja, mengenai kewajiban hukum yang timbul sehubungan dengan sabbatical leave. Selain itu, pengawasan yang efektif dan berkelanjutan oleh instansi yang berwenang sangat penting untuk memastikan implementasi sabbatical leave yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 yang menghapuskan frasa "dapat" dalam UU Cipta Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap pengaturan sabbatical leave di Indonesia. Perubahan ini mengubah sabbatical leave menjadi hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, yang sebelumnya bersifat opsional dan lebih fleksibel. Implikasi dari perubahan ini menciptakan ketidakadilan antara perusahaan yang sudah mengimplementasikan kebijakan sabbatical leave sebelum Putusan MK No. 168 dan yang belum. Perusahaan yang sebelumnya tidak memiliki kebijakan sabbatical leave diuntungkan karena mereka tidak diharuskan untuk menerapkan kebijakan ini secara retrospektif, namun hanya menunggu regulasi pelaksana yang lebih jelas untuk mengimplementasikannya. Di sisi lain, perusahaan yang sudah menerapkan kebijakan ini harus menyesuaikan kebijakan mereka agar sesuai dengan ketentuan baru yang diharapkan lebih mengikat dan tegas.

Untuk mengatasi ketidakadilan ini, perlu adanya pembentukan peraturan perundang-undangan baru yang selaras dengan Putusan MK No. 168, yang mengatur secara rinci mengenai sabbatical leave dan memberikan kepastian hukum. Selain itu, perlu ada sanksi administratif yang tegas bagi perusahaan yang tidak mematuhi kewajiban ini, serta sosialisasi dan pengawasan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan secara adil dan konsisten di seluruh sektor. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kebijakan sabbatical leave dapat diterapkan dengan lebih baik, memberikan perlindungan yang adil bagi pekerja serta meminimalkan ketidakadilan yang terjadi antara perusahaan-perusahaan yang berbeda**.**

DAFTAR PUSTAKA

Arista, Windi, 'Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6.2 (2020), pp. 75–83

kemenperin, 'UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003', *Kemenperin*, 2003

Laker, Benjamin, 'Beyond The Break: The Impact Of Sabbaticals On Career And Health', *Forbes*, 2024

Maha, Muhammad Asri Rajani, and Arifuddin Muda Harahap, 'Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Arista, Windi, 'Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Cuti Haid Berdasarkan Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 6.2 (2020), pp. 75–83

kemenperin, 'UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003', *Kemenperin*, 2003

Laker, Benjamin, 'Beyond The Break: The Impact Of Sabbaticals On Career And Health', *Forbes*, 2024

Maha, Muhammad Asri Rajani, and Arifuddin Muda Harahap, 'Analisis Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Terkait Ketentuan Waktu Istirahat Bagi Pekerja/Buruh', *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9.1 (2023), pp. 346–52

Marzuki, Peter Mahmud, 'Penelitian Hukum, Jakarta, Kencana 2009', *Dalam Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi, Salim HS, Erlies Septiana Nurbani, Rajawali Pers*, 2017

Muhaimin, Muhaimin, 'Metode Penelitian Hukum', *Dalam S. Dr. Muhaimin, Metode Penelitian Hukum, Mataram-NTB: Mataram*, 2020

Reed Global, 'Sabbaticals: Considerations for Employers and Employees', *Reed Global*, 2023 <https://www.reedglobal.us/blog/2023/05/sabbaticals-considerations-for-employers-and-employees?source=google.com> [accessed 13 January 2025]

Yuda, Tauchid Komara, '"Sabbatical Leaves", Ruang Bagi Dosen Untuk Mengembangkan Diri', *Kompas.Id*, 2023