



**Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang
Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja Atau Buruh
di Perusahaan Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Tunjangan Hari
Raya (Studi Cv Yaiki Kediri)**

**Implementation of the Minister of Manpower Regulation
Number 6 of 2016 Concerning Religious Holiday Allowances for
Workers or Workers in Companies Against Workers' Rights to
Holiday Allowances (Study Cv Yaiki Kediri)**

ABSTRAK

Meidy Putri Asmara^{1*}, Khayatudin², Siciliya Mardian Yo'el³

E-mail : meidyputriasmara@gmail.com, sh.khayatudin@gmail.com, siciliya@uniska-kediri.ac.id

Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Received: 12th September 2022, Revised: 29th September 2022, Accepted: 30th September 2022

The issuance of the Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2016 as the latest regulation related to Religious Holiday Allowances for workers has undergone improvements that can protect the rights of workers to receive their Religious Holiday Allowances, but when examined in the sanctions section it appears that sanctions in the form of fines are less clear in providing arrangements if the entrepreneur is reckless or still refuses to pay Holiday Allowances to the workforce. /Labourers in Companies Providing Religious Holiday Allowances (THR) for workers/ laborers is an effort to meet the needs of workers/ laborers and their families in celebrating religious holidays. Based on Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages and Regulation of the Minister of Manpower Number 6 of 2016 t Regarding Religious Holiday Allowances for Workers/Labourers in the Company, the provision of Religious THR is an obligation that must be carried out by employers to workers/laborers. The payment of Religious THR in accordance with Government Regulation Number 36 of 2021 and Regulation of the Minister of Manpower Number 6 of 2016 is carried out by taking into account several things. Like the problem in one of the CVs that exist in the establishment where the workers are not given full allowance rights and seem arbitrarily carried out by the CV owner, the deliberation process has been carried out in this case there are many reasons that make the labor allowances in CV YAIKI not given in full, one of which is the declining sales conditions during the covid 19 pandemic, even though the

decline experienced by CV is not significant and also the allowance given is almost averaged for every worker which if calculated is not correct in the calculation.

Keyword: Religious Holiday Allowance Rights, During The Covid-19 Pandemic

Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor 6 Tahun 2016 sebagai peraturan terbaru terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi tenaga kerja sudah mengalami perbaikan yang dapat melindungi hak tenaga kerja untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaannya, namun apabila diteliti pada bagian sanksi terlihat bahwa sanksi berupa pidana denda kurang jelas dalam memberikan pengaturan apabila pengusaha tersebut nekat atau tetap tidak mau membayar Tunjangan Hari Raya kepada tenaga kerja. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Tenaga kerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi tenaga kerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja/buruh dan keluarganya dalam merayakan hari raya keagamaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Tenaga kerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR Keagamaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada tenaga kerja/buruh. Pembayaran THR Keagamaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan beberapa hal. Seperti masalah yang disalah satu CV yang ada dikediri dimana para tenaga kerjanya tidak diberikan hak tunjangannya secara penuh dan terkesan seenaknya yang dilakukan oleh pemilik CV, proses musyawarah sudah dilakukan dalam hal ini banyak alasan yang menjadikan tunjangan tenaga kerja yang ada di CV YAIKI tidak diberikan secara penuh salah satunya kondisi penjualan yang menurun dimasa pandemi covid 19, meskipun sebenarnya penurunan yang dialami CV tersebut tidaklah signifikan dan juga pemberian tunjangan yang diberikan hamper dipukul rata setiap tenaga kerja yang jika dihitung tidaklah tepat dalam perhitungannya.

Kata Kunci: Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Dimasa Pandemi Covid 19

Corresponding Author:

* Meidy Putri Asmara

Universitas Islam Kediri Kediri, Jalan Sersan Suharmaji No 38 Kediri

Nomor Handphone:-

Email: meidyputriasmara@gmail.com

PENDAHULUAN

Tunjangan Hari Raya atau THR adalah suatu hal yang sangat dinantikan oleh para tenaga kerja menjelang Hari Raya Keagamaan berlangsung. Hari Raya Keagamaan untuk karyawan beragama Islam adalah Hari Raya Idul Fitri, sedangkan untuk karyawan beragama Kristen Protestan dan Katolik adalah Hari Raya Natal, Hari Raya Nyepi untuk yang beragama Hindu, dan Waisak untuk mereka yang beragama Buddha. THR adalah pendapatan yang harus dibayarkan oleh setiap perusahaan kepada para tenaga kerjanya dan hal tersebut diluar dari gaji pokok, sehingga dikenal dengan non upah. Karyawan swasta dan karyawan Negeri Sipil berhak memperoleh THR sesuai dengan ketentuan UU yang sudah dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.¹

THR diberikan dalam bentuk uang yang mana nominalnya adalah satu kali gaji per bulan untuk karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun atau lebih. Sedangkan untuk tenaga kerja yang belum bekerja selama satu tahun, maka THR yang akan diberikan sesuai dengan perhitungan masa kerjanya. Waktu paling lambat pemberian THR adalah 7 hari sebelum hari raya keagamaan berlangsung agar nantinya karyawan bisa menikmati dana tersebut bersama dengan keluarganya. Pihak perusahaan pun diperbolehkan memberikan THR lebih tinggi dari ketentuan yang dibuat oleh Permenaker. Beberapa perusahaan bahkan ada yang memberikan THR sebanyak 2 atau 3 kali gaji berdasarkan masa kerjanya tersebut.

Seperti halnya yang ada di salah satu tempat kerja teman saya yaitu di CV YAIKI yang ada di kediri dimana CV ini bergerak dibidang dropshiper barang kebutuhan rumah tangga dimana didalam tempat kerja tersebut terdapat beberapa karyawan yang terdiri dari bagian admin, repacking, staff ruangan, keamanan, office boy dsb. Kantor ini beroperasi selama senin-sabtu kecuali tanggal merah dan hari libur nasional dengan system kerja 8 jam kerja sehari yang dimulai dari pukul 08.00 – 16.00 WIB.

Akan tetapi dari hasil hak tunjangan hari raya keagamaan yang mereka dapatkan Ketika hari raya idul fitri 2021 mereka tidak mendapatkan hak mereka

¹<https://accurate.id/marketing-manajemen/thr-adalah/> akses pada tanggal 3 maret 2022

secara penuh yang sesuai dengan peraturan yang ada di undang-undang ketenagakerjaan. Dimana mereka sebagai karyawan dikurangi hak tunjangan hari raya mereka dengan nominal yang terbilang cukup banyak dalam pengurangannya dan dirasa oleh para karyawan tidak sepadan dengan apa yang mereka kerjakan setiap harinya jika dibandingkan dengan hak tunjangan hari raya tahun sebelumnya. Karyawan yang ada di CV tersebut hanya dinasehatiterkait kondisi CV yang kurang menguntungkan saat itu, tetapi jika dilihat dari grafik pendapatan yang didapatkan pada tahun 2021 lebih banyak daripada 2020 dan harusnya mereka menerima hak tunjangan lebih banyak seperti sebelum tahun 2019.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian empiris karena objek yang di teliti berada di lapangan dan fungsi daripada peneliti empiris untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola pada kehidupan masyarakat. Peneliti ini disebut sebagai peneliti hukum Sosiologis (*social legal research*).² Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan realita yang sesuai dengan fenomena secara rinci dan tuntas. Jenis metode penelitian yang digunakan penulis adalah jenis metode penelitian *Social Legal Research* atau Empiris. Dalam hal ini Pendekatan Penelitian yang dilakukan penulis akan menggunakan hasil observasi dilapangan maupun hasil wawancara kepada pihak terkait dan akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam menangani kasus ini.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan pendekatan sosiologi hukum, karena penelitian ini berupa studi empiris untuk menemukan fakta-fakta mengenai proses terjadinya dan mengenai proses putusan hukum didalamnya. Sesuai dengan jenis penelitiannya yakni sosiologis (*social legal reaserch*), maka peneliti juga menggunakan cara pengumpulan data kualitatif atau metode pendekatan kualitatif sebagai proses peneliti menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati. Mengingat bahwa data deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi,

² Soerjono Soekanto “*pengantar penelitian hukum*” (Jakarta: UI press, 1986), hlm 51.

suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang.³ Sehingga peneliti berusaha dapat menggambarkan objek peneliti untuk menggabungkan data dan fakta serta dapat menganalisisnya untuk mempermudah memecahkan masalah.

PEMBAHASAN

A. Implementasi PERMENAKER No 6 Tahun 2016 Di CV YAIKI Kediri Terkait Dengan Hak Atas Tunjangan Hari Raya Bagi Tenaga kerja

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Tenaga kerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi tenaga kerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja/buruh dan keluarganya dalam merayakan hari raya keagamaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Tenaga kerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR Keagamaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada tenaga kerja/buruh. Istilah buruh dan tenaga kerja memiliki pengertian yang berbeda. Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), kedua istilah tersebut digunakan sekaligus, yaitu: tenaga kerja/buruh. Itu Pengertian tenaga kerja berbeda dengan tenaga kerja.

Pembayaran THR Keagamaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Besaran THR Keagamaan diberikan kepada:
 - 1) tenaga kerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih;
 - 2) tenaga kerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Besaran THR Keagamaan diberikan dengan ketentuan:

³ Moh Nizar, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Ghila Indonesia, 2003). hlm 68.

- 1) bagi tenaga kerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - 2) bagi tenaga kerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai dengan perhitungan masa kerja bagi 12 dikali 1 bulan upah;
 - 3) bagi tenaga kerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian, upah 1 (satu) bulan dihitung sebagai berikut: tenaga kerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum hari raya keagamaan, tenaga kerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja.
- c. THR Keagamaan wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Sedangkan di CV YAIKI sendiri pembayaran THR selama masa pandemic covid sendiri tidak merujuk seperti yang ada di PERMENAKER No 6 Tahun 2016, dimana sistem pembayarannya sendiri dilakukan pada saat 2 hari menjelang hari raya idul fitri dan disinilah beberapa alasan yang diungkapkan oleh karyawan terkait keterlambatan hak THR karyawan YAIKI:

- a. Telatnya input data yang dilakukan oleh pemilik CV
- b. Beralasan bahwasannya masih menata keuangan kantor
- c. Tidak pahamnya struktur hukum yang dipahami pemilik terkait masalah pembayaran THR

Disisi lain memang tidak banyaknya tuntutan yang dilakukan oleh karyawan kepada pemilik terkait tunjangan mereka juga membuat pemilik semakin menganggap ringan permasalahan ini apalagi selain pembayarannya yang telat CV YAIKI juga tidak memberikan hak tunjangan mereka selayaknya yang seperti yang tertuang di PERMENAKER no 6 tahun 2016.

Semua karyawan dipukul rata mendapatkan THR sebesar Rp.500.000-Rp.700.000 per orang. Sedangkan dalam pembagian tunjangan setiap karyawan haruslah dibagi menurut waktu kerja mereka selama ada di CV tersebut. Pemilik CV berdalih memberikan tunjangan tersebut sebesar itu dikarenakan beberapa faktor seperti:

- a. Penurunan pendapatan kantor
- b. Berkurangnya aktivitas kerja
- c. Pengurangan pendapatan tetapi tanpa mengurangi karyawan

Pada fakta yang didapat bahwasannya selama pandemic covid 19 penurunan yang dialami kantor tidaklah terlalu signifikan hanya berkisar diantara 15-25% saja. Seharusnya penurunan THR tidaklah sejauh itu apalagi gaji yang mereka terima di kantor tersebut berkisar Rp.1.500.000 - Rp.2.000.000. seharusnya penurunan THR mereka tidak signifikan itu jika dilihat dari hasil penjualan yang dilakukan.

Minimnya komunikasi yang dilakukan antara pemilik dan tenaga kerja juga menjadi sebab pemberian yang dilakukan pemilik terkesan seperti seenaknya sendiri tanpa adanya perjanjian sebelumnya terkait penurunan THR mereka yang harusnya mereka dapatkan secara lebih. Disinilah letak ketimpangan yang dirasakan karyawan CV YAIKI saat menerima THR ditahun 2021 saat itu.

Sedangkan perjanjian lisan yang pernah mereka sepakati bahwasannya tunjangan hari raya yang bisa mereka dapat berkisar 75%-100% dari gaji pokok mereka. Dimana dibagian admin gaji pokoknya sebesar Rp.1.800.000, dibagian konten creator sebesar Rp.2.000.000, dan dibagian serabutan sebesar Rp.1.500.000 dimana jika kita lihat tunjangan hari rayaa yang mereka dapatkan tidaklah sesuai dengan gaji pokok mereka saat mereka bekerja.

Kementerian Ketenagakerjaan mengingatkan sanksi yang akan dikenakan kepada perusahaan yang tidak membayar atau melakukan pembayaran tunjangan hari raya (THR) tidak sesuai ketentuan. Dirjen Pembinaan, Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Binwasnaker) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Haiyani Rumondang mengatakan, sanksi administratif akan dilakukan secara bertahap kepada perusahaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2020 Yang pertama adalah teguran tertulis. Kemudian

pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sampai kepada pembekuan kegiatan usaha.⁴

Pengenaan sanksi akan secara bertahap mulai dari peringatan tertulis kepada pengusaha karena melanggar dengan tidak melakukan pembayaran sesuai ketentuan. Selanjutnya, jika tidak juga mengikuti pembayaran THR sesuai ketentuan, perusahaan akan dibatasi kegiatan usahanya meliputi pembatasan kapasitas produksi, barang dan jasa dalam waktu tertentu. Tetapi tetap dalam konteks pada waktu tertentu sampai nanti setelah itu pembekuan kegiatan usaha. inilah beberapa elaborasi dari sanksi tersebut intinya adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan ini akan melakukan sebuah proses ada alur prosesnya.

CV YAIKI sendiri sebenarnya memberikan tunjangan hari raya sudah tepat sesuai prosedural yang ada di undang-undang ketenagakerjaan akan tetapi masalah nominal yang menjadi bahasan pokok bahwasannya dengan tunjangan hari raya dengan nominal seperti itu idaklah sesuai dengan perhitungan yang ada di undang-undang ketenagakerjaan faktor pandemi yang menjadi alasan utama CV YAIKI tidak bisa memberikan penuh tunjangan hari raya karyawannya.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Karyawan CV YAIKI Dalam Mendapatkan Hak Tunjangan Hari Raya

Dilihat berdasarkan PERMENAKER No. 6 Tahun 2016 menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja mendapatkan tunjangan hari raya apabila sudah memiliki masa kerja, masa kerja merupakan tenggat waktu yang dimiliki tenaga kerja dalam melaksanakan tenaga kerjanya, atau dengan kata lain lamanya tenaga kerja dalam memenuhi kewajiban yang dimiliki tenaga kerja terhadap pemilik usaha tempat mereka bekerja. Masa kerja merupakan salah satu syarat seseorang dapat memperoleh Tunjangan Hari Raya baik yang diberikan oleh pengusaha tempat mereka bekerja ataupun instansi pemerintah. Untuk tenaga kerja lepas yang bersifat harian hal ini juga berlaku dalam kelayakan sebagai penerima Tunjangan Hari Raya (THR).

⁴<https://www.republika.co.id/berita/ra0qfx409/ini-sanksi-bagi-perusahaan-yang-tidak-membayar-thr-karyawan-sesuai-ketentuan> akses 28 juni 2022

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja/buruh dalam upaya melakukan penuntutan pemenuhan tunjangan hari raya kepada perusahaan tempat mereka bekerja yang dapat dilakukan dengan dua jalan, yakni secara musyawarah (non litigasi) dan secara hukum (litigasi). Di antaranya:

1. Penyelesaian Perselisihan Melalui Upaya Hukum (litigasi)

Pada hakikatnya segala bentuk penyelesaian konflik hubungan kerja memiliki kesamaan hanya saja berbeda dalam implementasi serta bentuk komunikasi layaknya konsiliasi, arbitrase ataupun mediasi. Pada Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan mengenai penyelesaian konflik yang terjadi antara pemilik usaha dan karyawannya diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat dan kesepakatan bersama. Lalu ditegaskan kembali melalui 107 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 apabila tidak menemukan capaian mufakat maka kedua belah pihak menempuh penyelesaian konflik melalui upaya Industrial.

Pada dasarnya pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Tenaga kerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Tenaga kerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan THR sebesar 1 (satu) bulan upah. Sedangkan bagi tenaga kerja Tenaga kerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

- Upah 1 (satu) bulan yang dimaksud itu terdiri atas komponen upah:
- upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*)
 - upah pokok termasuk tunjangan tetap.⁵

Memang perusahaan dapat mengatur lain mengenai besaran THR dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan, dengan syarat besarnya THR yang diatur tersebut lebih besar dari

⁵<https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-thr-lt5018a59e1d077> akses 28 april 2022

nilai THR yang diatur dalam Permenaker no 6 tahun 2016. Dari ketentuan-ketentuan tersebut, setidaknya dapat ditarik dua kesimpulan mengenai besarnya nilai THR:

- a. THR diberikan sebesar 1 bulan upah bagi tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus atau lebih, dan bagi tenaga kerja yang telah bekerja kurang dari 12 bulan tetapi lebih dari 1 bulan mendapat THR secara proporsional (prorata).
- b. Besarnya nilai THR bisa ditentukan lain sesuai Perjanjian Kerja (“PK”), Peraturan Perusahaan (“PP”), atau Perjanjian Kerja Bersama (“PKB”) atau kebiasaan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan, hanya jika PK, PP, PKB atau kebiasaan tersebut menentukan nilai THR lebih besar dari ketentuan dalam poin a.

Proses Penyelesaian Perkara Melalui Litigasi Karena dilakukan di pengadilan, penyelesaian perkara melalui litigasi harus melewati beberapa prosedur, di antaranya:

- a. Pendaftaran Perkara

Dalam perkara pidana, pendaftaran perkara dilakukan oleh pihak kejaksaan berdasarkan kasus yang telah diselidiki kepolisian. Sedangkan untuk perkara perdata, penggugat melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan. Biasanya pendaftaran perkara ini dilengkapi dengan surat permohonan/gugatan dan surat kuasa yang sudah dilegalisasi (apabila penggugat menggunakan jasa pengacara). Setelah mendaftarkan gugatannya, penggugat tinggal menunggu persetujuan dari Ketua Pengadilan.

- b. Membayar biaya perkara

Untuk perkara pidana, biaya penyelesaian perkara litigasi biasanya sudah dibiayai pemerintah karena pihak penggugat adalah kejaksaan. Sedangkan dalam perkara perdata, biaya pengadilan dibebankan kepada penggugat. Jika menggunakan jasa pengacara, biaya ini biasanya sudah termasuk biaya sewa penasihat hukum yang

telah dibayarkan. Pembayaran biaya perkara hanya bisa dilakukan jika gugatan telah disetujui Ketua Pengadilan. Biasanya penggugat akan menerima tanda bukti penerimaan pembayaran.

c. Menunggu Surat Panggilan Sidang

Pada perkara pidana panggilan sidang biasanya dijadwalkan oleh pihak kejaksaan berdasarkan ketersediaan hakim yang menangani kasus. Sambil menunggu panggilan, tersangka diharuskan tinggal di penjara atau menjadi tahanan kota tergantung dari kesepakatan dan besar kecilnya kasus. Sedangkan untuk kasus perdata, surat panggilan sidang dikeluarkan oleh pihak pengadilan. Saat menghadiri sidang, penggugat akan didampingi kuasa hukumnya dan mengikuti proses litigasi sesuai alur yang telah ditentukan dan diakui oleh sistem perundangan di Indonesia.

d. Mediasi

Dalam beberapa kasus perdata, sebelum diadakan sidang biasanya akan dilakukan upaya nonlitigasi terlebih dahulu. Salah satu upaya yang sering dilakukan adalah mediasi. Mediasi merupakan upaya penyelesaian perkara yang melibatkan pihak ketiga. Posisi pihak ketiga atau mediator netral dan tidak berpihak. Mediator bertugas untuk menjembatani perundingan antara pihak penggugat dan tergugat untuk mencapai kesepakatan yang disetujui keduanya. Jika upaya mediasi tidak berhasil, langkah selanjutnya adalah persidangan di pengadilan.

e. Sidang Putusan

Setelah melalui rangkaian persidangan yang panjang, setiap proses penyelesaian perkara melalui litigasi akan sampai pada sidang putusan. Pada persidangan ini hakim mengeluarkan keputusan terbaik berdasarkan berbagai pertimbangan untuk mengakhiri perkara.

Pertimbangan tersebut meliputi keterangan saksi, penggugat, kuasa hukum, saksi ahli (jika diperlukan), dan dasar hukum serta perundangan yang

berlaku di Indonesia. Apabila penggugat atau tergugat merasa keberatan dengan keputusan tersebut, hukum negara memungkinkan kedua pihak untuk mengajukan banding ke tingkat yang lebih tinggi.⁶

2. Penyelesaian Melalui Jalur Musyawarah (Non Litigasi)

a. Bipartit

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara tenaga kerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 UUPPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara tenaga kerja/buruh atau serikat tenaga kerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Perundingan bipartit menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah perundingan antara tenaga kerja/buruh atau serikat tenaga kerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Seperti yang diterangkan dalam : UU No. 13 Tahun 2003 “Maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan”, UU No. 2 Tahun 2004 “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit.”⁷

b. Mediasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 UUPPHI, mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat tenaga kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang

⁶https://lkbh.ubharajaya.ac.id/?page_id=56 akses 30 juni 2022

⁷<https://dinperinaker.pekalongankota.go.id/halaman/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial---perundingan-bipartit.html> akses 29 juni 2022

ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Upaya mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

c. Arbitrase

Lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat tenaga kerja. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat tenaga kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase diatur dalam pasal 2 sampai dengan pasal 53 UUPPHI.

d. Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan HI)

Pengadilan HI merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung. Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolute dari pengadilan HI disebutkan dalam pasal 56 UUPPHI, yakni: Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat tenaga kerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁸

⁸ Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 84

Melihat pada uraian di atas, jelas bahwa perusahaan Anda melanggar ketentuan mengenai THR. Pelanggaran pengusaha dengan tidak membayarkan THR sesuai ketentuan yang berlaku dapat dikenakan sanksi administratif. Sanksi tersebut berupa:

- 1) teguran tertulis
- 2) pembatasan kegiatan usaha
- 3) penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- 4) pembekuan kegiatan usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/IV/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Tenaga kerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi tenaga kerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja/buruh dan keluarganya dalam merayakan hari raya keagamaan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Tenaga kerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR Keagamaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada tenaga kerja/buruh. Pembayaran THR Keagamaan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tersebut dilaksanakan dengan memperhatikan beberapa hal. Tidak adanya perjanjian kerja diawal dan juga masuknya masa pandemic covid menjadikan alasan utama CV YAIKI tidak membeikan secara penuh hak tunjangan hari raya karyawan mereka.

Belum lama ini, Menaker menerbitkan SE No.M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Tenaga kerja/Buruh di Perusahaan. SE Menaker yang diterbitkan 12 April 2021 itu hampir mirip dengan SE Menaker terkait THR yang diterbitkan tahun 2020 yakni masih menghadapi pandemi Covid 19. Bedanya, SE THR Tahun 2020 mengatur

lebih detail dan rinci tentang mekanisme pembayaran THR di masa pandemi Covid-19. Misalnya pembayaran dilakukan secara bertahap atau ditunda sesuai kesepakatan pengusaha dan buruh. Sementara SE THR Tahun 2021 mengatur lebih umum, misalnya Gubernur, Bupati/Walikota diperintahkan untuk mendorong pengusaha yang terdampak pandemi Covid-19 untuk menjalin kesepakatan dengan buruh terkait pembayaran THR. Kendati diberi ruang untuk melakukan kesepakatan, tapi SE itu memberi syarat pembayaran THR itu harus dilakukan paling lambat sebelum hari raya keagamaan. Koordinator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kementerian Ketenagakerjaan, Reytman Aruan, mengatakan edaran itu intinya THR harus dibayar penuh sesuai ketentuan, dan paling lambat H-7 sebelum hari raya keagamaan. Bagi pengusaha yang terdampak pandemi, pembayaran THR bisa dilakukan secara bertahap (bisa dicicil, red), tapi pembayaran itu harus selesai paling lambat H-7 sebelum hari raya keagamaan. Upaya yang bisa dilakukan tenaga kerja di CV YAIKI bisa ditempuh dengan beberapa cara yaitu melalui musyawarah maupun melalui jalur hukum, tetapi memang lebih baik jika tenaga kerja di sana melakukan dengan jalur musyawarah mulai dari proses bipartite hingga tripartit.

DAFTAR FUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 Tentang
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 Tentang
Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945

B. Buku

A. Ridwan Halim, 1983, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Bakti, 2004.

Ananta, Aris. 1990. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Lembaga. Demografi LPFEUI. Ardrian, Sutedi. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Azis, Abdul., Aan Handriani, and Herlina Basri. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Tenaga kerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Bayumedia Publishing, 2006.

C.S.T. Kansil dan Cristine S.T Kansil. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. Gadjah Mada University Press.

Indrati, Maria Farida. (1998). *Ilmu Perundang-Undangan Dasar-Dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius.

Lalu Husni, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,

Moh Nizar, *Metedologi Penelitian* (Jakarta: Ghila Indonesia, 2003).

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Jakarta: Prenada Media Group, 2005.

Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Citra.

Soerjono Soekanto “pengantar penelitian hukum” (Jakarta: UI press, 1986)

Suria Ningsih, 2012, Mengenal Hukum Ketenagakerjaan, USU Pers, Medan

C. Jurnal

Moh Imron Rosadi, “IMPLEMENTASI PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI TENAGA KERJA TIDAK TETAP DI PTP NUSANTARA XI (PERSERO) – P.G. DJATIROTO BERDASARKAN PERMENAKER NOMOR 04/MEN/1994,” (Universitas Jember, 2013)

D. Internet

http://www.gajimu.com/main/tenaga_kerjaan-yanglayak/kompensasi/thr/tanya-jawab-seputartunjangan-hari-roya-thr

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50b81d32ad45d/penanggungan-pelaksanaanupah-minimum-bagi-perusahaan-tidak-mampu>

<https://accurate.id/marketing-manajemen/thr-adalah/>

https://gajimu.com/tenaga_kerjaan-yanglayak/pengupahan/tunjangan/thr

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-thr-lt5018a59e1d077>

<https://www.ocbcnisp.com/id/article/2022/04/24/thr-adalah>

<https://www.republika.co.id/berita/ra0qfx409/ini-sanksi-bagi-perusahaan-yang-tidak-membayar-thr-karyawan-sesuai-ketentuan>

<https://dinperinaker.pekalongankota.go.id/halaman/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial---perundingan-bipartit.html>

https://lkbh.ubharajaya.ac.id/?page_id=56

<https://pa-gunungsitoli.go.id/tahapanmediasi/>

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-manado/baca-artikel/13628/Arbitrase-Dan-Alternatif-Penyelesaian-Sengketa.html>