



JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 02, Nomor 02, (2022)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Doi:<https://doi.org/10.36733/jhm.vli2>, <https://e-journal.unmas.ac.id>

**PELAKSANAAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA
TERHADAP PEKERJA SESUAI DENGAN KETENTUAN
PERATURAN PERUNDANG – UNDANGAN
KETENAGAKERJAAN PADA PT. CALNA JAYA UTAMA**

I Made Yudi Setiawan¹⁾, Anak Agung Adi Lestari²⁾

^{1),2)} Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : adilestari@unmas.ac.id

Abstract

PT. Calna Jaya Utama domiciled in Badung Regency is a company in the tourism sector, especially Villa and Restaurant. During religious holidays, every worker gets income other than wages, namely the religious holiday allowance. Payment of religious holiday allowance is considered to be able to reduce expenses when workers celebrate religious holidays. The regulation regarding the provision of Religious Holiday Allowance is in the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 6 of 2016 concerning Religious Holiday Allowance for Workers/Labourers in the Company. However, the workers at PT. Calna Jaya Utama has not yet received the Holiday Allowance as stipulated in the regulation. The formulation of the problem raised is the Enforcement of Giving Holiday Allowances to Workers at PT. Calna Jaya Utama and Constraints and Efforts in Relation to the Provision of Holiday Allowances to Workers at PT. Calna Jaya Utama. Enforcement of offering holiday allowance at PT. Calna Jaya Utama has not fully complied with the applicable regulations. The obstacle faced is the lack of information about the applicable regulations.

Keywords: *Implementation, holiday allowance, Employment, PT.Calna Jaya Utama*

Abstrak

PT. Calna Jaya Utama berkedudukan di Kabupaten Badung merupakan sebuah perusahaan dibidang pariwisata, khususnya pada Villa dan Restaurant. Ketika menjelang hari raya keagamaan, setiap pekerja memperoleh pendapatan non upah yaitu Tunjangan Hari Raya. Pembayaran terhadap Tunjangan Hari Raya dianggap dapat meringankan pengeluaran ketika tenaga kerja merayakan hari besar keagamaan. Pengaturan mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan ada pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Namun para pekerja di PT. Calna Jaya Utama belum mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut. Adapun rumusan masalah yang diangkat adalah Bagaimanakah Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Pada PT. Calna Jaya Utama dan Bagaimanakah Kendala Dan Upaya Dalam Keterkaitan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Pada

PT. Calna Jaya Utama. Pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya di PT. Calna Jaya Utama belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kendala yang dihadapi adalah kurangnya informasi tentang peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: Pelaksanaan, THR, Ketenagakerjaan, PT. Calna Jaya Utama

A. Pendahuluan

Suatu negara dalam menjalankan kehidupan yang lebih baik dan layak, setiap warga negara membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh penghasilan untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Dapat dikatakan bahwa, bekerja merupakan sebuah kebutuhan warga negara dan mendapat pekerjaan adalah bagian dari hak asasi yang dilindungi oleh undang-undang, sebagaimana yang telah tertuang dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Memenuhi kewajiban negara sehingga dapat memastikan warga negaranya dapat memperoleh pekerjaan yang layak.¹

Hukum Ketenagakerjaan, orang yang melakukan suatu kegiatan pekerjaan disebut sebagai Tenaga Kerja. Menurut Simanjuntak Manululang yang mendefinisikan mengenai pengertian dari Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Dari pernyataan ini dapat diketahui bahwa bekerja dan mendapat penghasilan atau upah sangatlah penting dalam kehidupan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari dan memperoleh hidup yang layak, maka dari itu, sistem pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak.²

Saat ini, tenaga kerja menjadi sangat penting bagi kesejahteraan tenaga kerjanya serta dalam

¹ Adrian Sutedi, 2011, **Hukum Perburuhan**, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14.

² Sendjun H Manululang, 1998, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 3.

peningkatan produktifitas bagi perusahaan. Untuk memenuhi kesejahteraan tersebut, tentu banyak faktor yang harus diperhatikan. Seperti jumlah sumber daya manusia yang memadai, sehingga pembagian tugas lebih proposional dan terfokuskan, kemudian dengan pemberian upah dan tunjangan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja diperusahaan adalah mendapatkan upah sebagai hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif.³ Selain upah bahwa juga terdapat pemberian hak lain berupa Tunjangan Hari Raya (selanjutnya disingkat THR) sebagaimana pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pada Pasal 1 angka 30 bahwa "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan

dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".

Secara lebih jelas ditegaskan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan (selanjutnya disebut Permenaker THR) pada Pasal 1 angka 1 bahwa "THR Keagamaan merupakan pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh menjelang Hari Raya Keagamaan". Pemberian THR tersebut diperhitungkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 sebagaimana ditegaskan pada Pasal 2 ayat (1) bahwa "perusahaan wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja atau buruh yang

³ Toto Tasmara, 1995, **Etos Kerja Pribadi Muslim**, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, hlm. 55.

mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih”.

Tunjangan Hari Raya merupakan bagian dari hak tenaga kerja yang kerap kali menjadi sorotan publik. Hal ini dikarenakan pembayaran terhadap THR dianggap membantu banyak dalam meringankan pengeluaran ketika tenaga kerja merayakan hari besar keagamaan mereka. Hal inilah yang menjadikan THR menjadi salah 1 (satu) hak tenaga kerja yang memerlukan banyak perhatian. Kasus ini tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas hidup layak untuk tenaga kerja, hal ini memerlukan perhatian lebih pada penyaluran aspirasi, pemberian serta pengawasan mengenai upah minimum. Cara-cara ini merupakan upaya peningkatan terhadap kinerja para tenaga kerja dan dapat diberlakukan oleh pemilik usaha dalam berbagai sektor industri.

Sebagaimana diberitakan pada laman bali.idntimes.com menyebutkan bahwa Lembaga

Bantuan Hukum Bali membuka layanan pengaduan bagi para pekerja atau buruh yang tak mendapatkan THR. Sejak layanan ini dibuka, baru ada 2 (dua) orang yang mengadu tidak mendapatkan THR melalui telepon. Sebagaimana diketahui, hak bagi para pekerja baik kontrak maupun tetap adalah mendapatkan THR. Lembaga Bantuan Hukum Bali membuka posko pengaduan bagi siapapun buruh yang tak mendapatkan THR dari tempatnya bekerja. Pekerja merasa tak mendapatkan haknya, maka bisa mengadukannya dengan datang langsung ke sekretariat Lembaga Bantuan Hukum Bali.⁴

Selanjutnya apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya termasuk atas THR kepada pekerja maka sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan). Sebagaimana ditegaskan pada ketentuan Pasal 62 ayat (1) bahwa “Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya

⁴ Bali.idntimes.com, **Tak Dapat THR, Dua Pekerja Melapor Ke LBH Bali:** <https://bali.idntimes.com/news/bali/imamros>

[idin/tak-dapat-thr-dua-pekerja-melapor-ke-lbh-bali](https://bali.idntimes.com/news/bali/imamros) diakses pada tanggal 26 April 2022

keagamaan kepada Pekerja atau Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar”. Ketentuan pasal tersebut mengatur sanksi tegas bagi perusahaan yang lalai membayar THR bahwa perusahaan yang terlambat membayarkan THR akan dikenakan denda sebesar 5% (lima) persen dari total THR yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruhnya untuk peningkatan kesejahteraan pekerja, bagi pengusaha yang lalai juga akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi akan diberikan kepada pengusaha yang terbukti melanggar meliputi sanksi berupa teguran tertulis dan sanksi pembatasan kegiatan usaha. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulisan hukum ini akan membahas berkaitan dengan judul **“Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang–Undangan Ketenagakerjaan Pada PT. Calna Jaya Utama”**

Beberapa permasalahan yang dikemukakan yaitu :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Pada PT. Calna Jaya Utama ?
2. Bagaimanakah Kendala Dan Upaya Untuk Mengatasi Penyelesaian Sengketa Dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Pada PT. Calna Jaya Utama ?

B. Metode Penelitian

Untuk melakukan pembahasan suatu masalah diperlukan suatu metode penelitian. Metode penelitian yang dimaksud yakni digunakan baik untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten maupun untuk memperoleh bahan hukum.

C. Pembahasan

1. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Pada PT. Calna Jaya Utama

Pemilik usaha memiliki kewajiban untuk memberikan THR untuk tenaga kerja mereka didasarkan atas kesepakatan dimulai ketika adanya hubungan kerja antara

perusahaan dan tenaga kerja sehingga tidak adanya hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh banyak hal. Pemberian THR bertujuan untuk menjamin rasa sejahtera untuk tenaga kerja.⁵ Terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi dahulu oleh tenaga kerja agar bisa menerima Tunjangan Hari Raya. Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

“Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Dilihat melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 menjelaskan bahwa tenaga kerja yang memiliki hak untuk mendapatkan THR ialah tenaga kerja yang telah melaksanakan kewajiban bekerja selama satu bulan atau berkelanjutan serta pekerja lepas yang bersifat perharian. Masa kerja merupakan salah satu syarat seseorang dapat memperoleh THR baik yang diberikan oleh pengusaha tempat mereka bekerja ataupun instansi pemerintah. Pemerintah

dalam hal ini mengeluarkan sebuah peraturan yakni Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur terkait dengan mekanisme Pengupahan, pada peraturan ini juga dibahas secara mendetail tentang problematika upah minimum yang kerap menjadi persoalan yang kontroversi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:

1. Upah tanpa tunjangan; atau
2. Upah pokok termasuk tunjangan tetap,

Upah minimum ditetapkan dengan didasarkan atas dinamika kebutuhan hidup yang layak tanpa mengesampingkan tingkat produktivitas masyarakat serta laju pertumbuhan ekonomi. Mengacu terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Kebutuhan hidup layak.⁶ Tidak jarang pemilik usaha melakukan pelanggaran terhadap apa yang telah

⁵ Peodjawijatna, 2003, **Etika Filsafat Tingkah Laku**, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 27.

⁶ Abdul Hakim, 2009, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Jakarta. hlm. 50.

menjadi aturan yang ditetapkan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Adapun jenis-jenis dari aktivitas melanggar tersebut ialah keterlambatan pemberian Tunjangan Hari Raya, pemberian nominal Tunjangan Hari Raya yang diberikan berjumlah di bawah atau tidak setara, dan juga tempat usaha sama sekali tidak memberikan Tunjangan Hari Raya yang mana merupakan hak tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Komang Agus Mardika selaku Direktur Utama pada PT. Calna Jaya Utama menyebutkan bahwa pelaksanaan pemberian THR terhadap pekerja tentu saja dalam hal implementasi tidak ada yang berjalan mulus. Pada dasarnya terdapat dua sumber pokok peraturan yang secara wajib di taati oleh setiap pengusaha yang memperkerjakan pekerja yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Terkait dengan prosedur pemberian THR di PT. Calna Jaya Utama sebagaimana diketahui bahwa Villa dan Restaurant ini mulai

beroperasi dengan *management* yang baru serta pekerja yang baru pada awal tahun 2019 sehingga dalam prakteknya belum dapat melaksanakan pemberian THR kepada pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sejak mulai beroperasi dengan basis usaha Villa dan Restaurant tahun 2019 sampai 2022 atau selama tiga tahun berturut-turut *management* PT. Calna Jaya Utama sama sekali belum dapat menerapkan sistem pemberian THR. Hal ini dikarenakan target perusahaan sangat tidak mencukupi serta beban operasional terkait dengan perawatan-perawatan yang tetap harus dilakukan menjadi tidak sebanding sehingga tidak terdapat sumber pendapatan yang dapat dialokasikan sebagai THR. Namun bagi perusahaan bahwa sistem pemberian THR akan mulai dihitung untuk diterapkan kepada pekerja dengan batasan bahwa pekerja tersebut telah bekerja dan telah menandatangani perjanjian kerja terhitung dari bulan Januari 2023. Sehingga perhitungan pemberian THR tersebut akan diberikan kepada

pekerja dengan asumsi telah dikontrak selama 1 (satu) tahun, sehingga pada saat nanti dibulan Januari 2024, para pekerja tersebut akan mendapatkan haknya selain gaji berupa THR. Sebagaimana diketahui bahwa pemberian THR keagamaan diberikan dengan asumsi bahwa pekerja tersebut telah bekerja selama 1 tahun kontrak kerja. Selain itu perlu diketahui bahwa penyebab utama terjadinya keterbatasan pemberian THR dikarena perusahaan mengalami menurunnya pendapatan sehingga menyebabkan keuangan di PT. Calna Jaya Utama tidak stabil. Pelaksanaan pemberian THR kepada pekerja di PT. Calna Jaya Utama sebagaimana dituangkan dalam perjanjian kerja akan diberikan pada hari yang berbeda-beda atau tergantung pada hari raya masing-masing agama para pekerjanya.

2. Kendala Dalam Keterkaitan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Pada PT. Calna Jaya Utama

a. Faktor Internal

1. Keuangan perusahaan yang tidak stabil kerap kali menjadi faktor penentu kebijakan dalam

pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Pihak perusahaan harus sangat berhati-hati dalam pengelolaan keuangan, agar tidak mengalami kerugian. Ketidakstabilan ini berimplikasi akan keterlambatan bahkan pengurangan dari pemberian tunjangan.

2. Faktor Kedekatan, sering kali dijumpai bahwa hubungan baik dapat mempengaruhi segala aspek. Seorang tenaga kerja bisa saja mendapatkan tunjangan dari pemilik usaha. Hal ini menjadi faktor yang menghambat diberikannya tunjangan. Kendala dalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Calna Jaya Utama adalah karena menurut pengusaha terhadap keberadaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 yang dinilai tidak dapat dilaksanakan pada setiap kondisi perusahaan yang berbeda-beda dan memerlukan

penyesuaian dengan waktu dalam kondisi terbaik dari hasil kajian marketing perusahaan.

b. Faktor Eksternal

1. Faktor Ketidak jelasan yang dikerjakan Tidak jarang suatu tempat usaha yang tidak memiliki motivasi serta arah yang jelas dalam peningkatan teknologi perusahaan tersebut, terkadang mereka hanya sekedar mengikuti jaman pada saat ini serta perusahaan tersebut mengalami kemajuan. Suatu tempat usaha perlu memiliki motivasi serta tujuan yang jelas sehingga para tenaga kerja mengetahui kemana arah mereka bekerja.
2. Faktor Perjanjian Kerja Perjanjian kerja merupakan perjanjian awal yang disepakati kedua belah pihak sebelum adanya hubungan kerja. Perjanjian kerja dapat menjadi faktor penghambat karena setelah adanya hubungan kerja, perusahaan kerap kali mengabaikan hak karyawan yang berpengaruh akan tidak terpenuhinya tunjangan yang

seharusnya dibayarkan. Dalam upaya pencapaian hasil yang diinginkan, dalam kontrak biasanya tertera konsekuensi apabila kewajiban tidak terpenuhi dengan baik, maka berpengaruh terhadap tidak terpenuhinya pembayaran terhadap tunjangan.

Problematika terkait pemberian THR dapat dikatakan sebagai konflik kepentingan yang mana pemilik usaha merubah isi dari ketentuan kerja yang telah disepakati atau yang sering dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama. Hal ini akan menimbulkan konflik berdasarkan kepentingan pemilik usaha, namun dalam realitanya fenomena ini jarang terjadi atau mungkin tidak terekspos. Secara singkatnya, problematika kerap kali menyangkut akan penuntutan hak. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membahas mengenai penyelesaian konflik berkaitan dengan ketenagakerjaan yang memiliki.

Upaya Untuk Mengatasi Penyelesaian Sengketa Dalam

Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja

Pada hakikatnya di sebuah tempat kerja, setiap individu baik pemilik usaha maupun tenaga kerja memiliki kepentingannya masing-masing dalam upaya kemajuan tempat usaha. Meski kedua belah pihak mempunyai tujuan memajukan usaha bersama, namun konflik tetap saja berpotensi untuk terjadi di antara pemilik usaha dan karyawan. Adapun yang dapat dilakukan perusahaan dalam melakukan pemenuhan tunjangan hari raya dapat dilakukan dengan dua jalan, yakni secara musyawarah dan secara hukum. Di antaranya:

- a. Secara musyawarah adalah langkah yang paling aman dan mudah dalam penyelesaian konflik. Perusahaan sebagai pihak yang menjamin hak para tenaga kerja diharapkan mampu menyempurnakan kebijakan melalui mediasi serta bermusyawarah dengan tenaga kerja.⁷

- b. Secara hukum bahwa seiring berjalannya waktu, kerap kali ditemui kecacatan hukum dalam pemberian Tunjangan Hari Raya. Perusahaan kerap kali melakukan sesuatu di luar kesepakatan dalam melakukan kewajiban untuk memenuhi hak karyawan dalam menerima Tunjangan Hari Raya. Meski telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada realitanya terdapat beberapa kasus terjadinya pelanggaran terhadap tidak dipenuhinya hak pekerja oleh pemilik usaha yang memiliki kewajiban membayar Tunjangan Hari Raya

Pembayaran THR adalah kewajiban perusahaan yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja, tunjangan hari raya sangat penting bagi tenaga kerja. Pemberian THR, perusahaan memiliki banyak faktor pertimbangan dalam jumlah dan karyawan yang diberikan. Faktor

⁷ Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm. 70.

pendukungnya dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Internal

1. Faktor keuangan yang sedang membaik, pada setiap badan perusahaan tentunya kerap kali terjadi naik turun keuangan badan usaha hal ini dikarenakan suatu kewajiban tidak dijalankan dengan maksimal layaknya pekerjaan reservasi oleh aktor terkait yang memerlukan jasa usaha. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu I Nyoman Dani Asih, selaku bagian keuangan PT. Calna Jaya Utama, keadaan penerapan Tunjangan Hari Raya tidak lepas dari keadaan keuangan yang baik.
2. Faktor Management yang baik bahwa management yang baik menjadi faktor pendukung pemberian tunjangan dan berimplikasi pada perbedaan besarnya tunjangan. Disini dimaksudkan apabila sebuah management dapat mengembalikan, mempertahankan dan melindungi hak karyawan

dengan baik maka tidak mungkin perubahan peraturan mengenai tunjangan hari raya dapat terlaksana. Management yang baik harus dapat memberikan keadilan, kepastian peraturan, kebenaran, dan ketertiban kepada para pekerja.

3. Faktor penilaian kreatifitas dan inovatif pekerja bahwa dorongan penting yang kerap kali menjadi landasan utama seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh uang atau upah, bagi pekerja upah adalah sesuatu hal yang cukup terbilang sensitif. Oleh sebab itu, kerap kali dijumpai kasus pengupahan yang berujung problematika. Lain dari pada itu, dorongan untuk menjadi kreatif dan inovatif menjadi salah satu penentu dalam perusahaan memberikan tunjangan hari raya.

b. Faktor Eksternal

Faktor serikat pekerja bahwa serikat kerja merupakan satu kelompok yang berisikan para tenaga kerja, serikat pekerja

dapat menjadi pengaruh dalam kebijakan pemilik usaha dalam memberikan nominal tunjangan. Kelompok ini juga mampu mewadahi para tenaga kerja dan menjadi lambang dalam penuntutan keadilan bagi buruh.

D. Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya terhadap pekerja pada PT. Calna Jaya Utama bahwa pemberian THR terhadap pekerja tentu saja dalam hal implementasi tidak ada yang berjalan mulus. Pihak PT. Calna Jaya Utama melanggar dan tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 pelanggaran tersebut antara lain keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya, serta perusahaan tersebut tidak membayar sama sekali Tunjangan Hari Raya dengan alasan pendapatan yang menurun. Demi menciptakan suatu keadilan, maka

perusahaan harus tetap menjaga hak-hak para pekerja, untuk mendapatkan keadilan dalam pemberian Tunjangan Hari Raya sesuai dengan jumlah yang ditentukan berdasarkan atas kesepakatan perusahaan dan pekerja.

2. Kendala dan upaya untuk mengatasi penyelesaian sengketa dalam pemberian tunjangan hari raya terhadap pekerja pada PT. Calna Jaya Utama. Faktor kendala dalam pemberian tunjangan hari raya, yaitu Faktor Internal yang mencakup Keuangan perusahaan yang tidak stabil kerap kali menjadi faktor penentu kebijakan dalam pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Hal ini dikarenakan pihak perusahaan harus sangat berhati-hati dalam pengelolaan keuangan, agar tidak mengalami kerugian. Sedangkan Faktor Eksternal dikarenakan pekerja dengan spesifikasi pekerjaan *kitchen (chef)* karena keterbatasan pelanggan yang berkunjung dan

pada saat bersamaan pengunjung *bar* sedang ramai sehingga *chef* dapat diperbantukan. Upaya untuk mengatasi sengketa dalam pemberian tunjangan hari raya terhadap pekerja, upaya tersebut adalah dengan melakukan musyawarah demi mufakat. Jika tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak terkait tentang pemberian tunjangan hari raya maka, dilakukan upaya hukum dengan melanjutkan ke tahap mengajukan gugatan yang diajukan ke Pengadilan Industrial daerah setempat guna memberi kepastian dan perlindungan hukum.

Saran

1. Disarankan kepada perusahaan agar tidak terjadi kesenjangan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan. Agar tidak terjadinya kesenjangan dalam peraturan tersebut diharapkan

perusahaan tetap membayar tunjangan hari terhadap pekerja. Jika keuangan perusahaan mengalami penurunan agar pekerja tetap mendapatkan hak-haknya yaitu berupa tunjangan hari raya maka besaran tunjangan tersebut nominalnya dapat dikurangi agar perusahaan dan pekerja dapat melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Disarankan kepada pekerja untuk dapat memperhatikan hak-hak yang dimiliki saat telah diterima sebagai pekerja. Pekerja harus memahami isi perjanjian kerja sebelum memutuskan untuk menerima pekerjaan. Namun dalam hal ini terkait tentang pemberian tunjangan hari raya pekerja harus dapat melihat situasi kondisi perusahaan dan harus menyesuaikan kondisi situasi yang terjadi sesuai ketetapan perusahaan.

Daftar Pustaka

Buku :

Abdul Hakim, 2009, **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan**

- Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2011, **Hukum Perburuhan**, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sendjun H Manululang, 1998, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Toto Tasmara, 1995, **Etos Kerja Pribadi Muslim**, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta.
- Peodjawijatna, 2003, **Etika Filsafat Tingkah Laku**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Internet :**
- Bali.idntimes.com, **Tak Dapat THR, Dua Pekerja Melapor Ke LBH Bali**: <https://bali.idntimes.com/news/bali/ima-mrosidin/tak-dapat-thr-dua-pekerja-melapor-ke-lbh-bali> diakses pada tanggal 26 April 2022
- Peraturan Perundang-Undangan :**
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6648.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375.