

## PENGATURAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN SEBAGAI HAK PEKERJA SETELAH DITERBITKAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA NOMOR 6 TAHUN 2016

Oleh :

**I Wayan Agus Vijyantera<sup>1</sup>**

*Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati*

### Abstrak

Tunjangan hari raya merupakan upah non pokok yang merupakan hak pekerja yang bekerja dibawah pengusaha. Tujuan penulisan adalah untuk mengetahui pengaturan tunjangan hari raya serta sanksi apabila terjadi pelanggaran sejak terbit Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016. Pada pembahasannya pengaturan tunjangan hari raya sejak terbit Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 ini sangat menjamin hak pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan. Namun dari sanksi terutama sanksi denda terdapat ketidakjelasan pengaturan terkait denda apabila tidak dibayar oleh pengusaha, sehingga hal ini perlu diatur lebih jelas agar peraturan ini dapat berlaku secara efektif dalam kehidupan masyarakat.

**Kata Kunci:** tunjangan hari raya, sanksi, pekerja, pengusaha

### Abstract

*Holiday allowance is a non-basic salary which constitutes as the right of workers who work for employers. The purpose of this writing is to investigate the regulation on holiday allowance and the sanctions in case of violations appeared by the issuance of the Minister of Manpower Regulation No. 6 of 2016. Since such issuance, the regulation on holiday allowance really ensuring the right of workers to earn allowances on religious holiday. However, there is still obscurity with regard to the sanction especially the penalty if the penalty as such is not paid by the employer therefore it needs to be regulated more clearly so that this regulation can be applied effectively in the society*

**Keywords:** holiday allowance, sanction, workers, employers

## I. Pendahuluan

### 1. Latar belakang

Manusia merupakan individu yang tidak dapat hidup sendiri, sebagaimana yang dinyatakan Aristoteles bahwa “manusia itu adalah *zoon politicon* yang artinya bahwa manusia itu sebagai makhluk pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul dengan sesama manusia lainnya. Jadi makhluk yang suka bermasyarakat. Oleh karena sifatnya yang suka bergaul satu sama lain, maka manusia disebut makhluk sosial.”<sup>2</sup> Manusia hidup bermasyarakat disebabkan manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya seperti kebutuhan akan makanan, reproduksi, kenyamanan tubuh, keamanan, kebutuhan gerak dan kebutuhan untuk tumbuh. Kebutuhan manusia yang paling mendasar dalam kehidupan manusia terdiri dari 3 (tiga) kebutuhan pokok yang terdiri dari sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut, manusia bekerja dengan manusia lainnya untuk

<sup>1</sup> Wayan Agus Vijyantera adalah staff pengajar di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati

<sup>2</sup> C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, h.42

mendapatkan upah sehingga upah yang diterima tersebut yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

Menurut Lanny Ramli, hubungan kerja dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaan atau bekerja mempunyai arti: “kegiatan-kegiatan penerahan tenaga/jasa seseorang, yaitu pekerja secara terus menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya - majikan - sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Jadi, hubungan kerja adalah pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan majikan”.<sup>3</sup>

Manusia yang bekerja ini disebut sebagai tenaga kerja, sedangkan manusia yang menerima manusia untuk bekerja pada dirinya selanjutnya disebut sebagai majikan atau pengusaha. Berdasarkan pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membedakan pengertian antara Tenaga Kerja dengan pengertian Pekerja. Pada intinya tenaga kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan orang yang melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan baik kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat, sedangkan pekerja merupakan orang yang bekerja dengan pengusaha dengan menerima upah maupun imbalan dalam bentuk lain. Pekerja selama bekerja dengan majikan atau pengusaha disamping memiliki kewajiban untuk bekerja, pekerja juga memiliki hak seperti berhak untuk menerima upah, berhak untuk tidak diperlakukan diskriminasi terhadap pekerja lainnya, berhak untuk menerima tunjangan hari raya keagamaan, dan sebagainya. Hak pekerja tersebut agar terlindungi maka perlu adanya pengaturan hukum sebagai payung hukum agar hak-hak pekerja tersebut tidak terabaikan.

Khusus mengenai hak pekerja di Indonesia terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan, sebelum diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016, hak pekerja tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia NO.PER-04/MEN/1994, namun dengan diterbitkannya Peraturan menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016, konsekuensinya adalah dicabutnya atau tidak berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia NO.PER-04/MEN/1994. Tujuan dicabutnya ketentuan peraturan tersebut dikarenakan peraturan menteri tenaga kerja NO.PER-04/MEN/1994 kurang melindungi hak pekerja dalam mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan sehingga dipandang perlu untuk diganti menjadi peraturan perundang-undangan yang baru dan lebih jelas dalam melindungi hak pekerja terkait tunjangan hari raya keagamaan.

Sejak diterbitkan peraturan tentang tunjangan hari raya yang baru dalam produk Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1996, hak pekerja atas tunjangan hari raya terutama bagi pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi semakin terlindungi. Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang baru terkait pengaturan Tunjangan Hari Raya ini belum tentu pula bahwa peraturan ini tidak terdapat celah hukum bagi pengusaha untuk mencari cara agar tidak membayar tunjangan hari raya kepada pekerja.

Terbitnya peraturan menteri tenaga kerja nomor 6 tahun 2016 sebagai peraturan terbaru terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja sudah mengalami perbaikan-per-

---

<sup>3</sup> Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press, h. 2

baikan yang dapat melindungi hak pekerja 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 pekerja. Apabila melihat pada hukum pidana, pidana denda dibarengi dengan pidana kurungan dengan catatan apabila denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan. Akibat tidak diaturnya atau dihapusnya sanksi pidana kurungan yang sebelumnya diatur dalam peraturan yang lama ini menjadi kekosongan norma bagi peraturan yang baru, sehingga dengan kekosongan norma ini perlu mendapat kajian apakah sanksi-sanksi yang ada dalam peraturan yang baru tersebut dapat berlaku efektif dalam penegakannya guna melindungi hak pekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagai Hak Pekerja setelah Diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016” sangat menarik untuk dikaji terkait dengan permasalahan pengaturan pemberian Tunjangan Hari Raya bagi pekerja setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 serta sanksi bagi pengusaha yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya pada pekerja sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, adapun yang menjadi rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan pemberian Tunjangan Hari Raya sebagai hak pekerja setelah diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016?
2. Bagaimanakah efektifitas sanksi yang diberikan terhadap pengusaha yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya pada pekerja sejak diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016?

## **II. Pembahasan**

### **2.1. Pengaturan pemberian Tunjangan Hari Raya sebagai hak pekerja setelah diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016**

Tunjangan hari raya pada umumnya diberikan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan pekerja guna meringankan beban pekerja akibat banyak pengeluaran bagi pekerja dalam menjalankan hari raya keagamaannya. Tunjangan Hari Raya Keagamaan semenjak diatur dalam produk hukum menjadi hak normatif bagi pekerja yang bekerja dengan pengusaha. Hak ini melekat pada diri pekerja yang melakukan kewajiban bekerja dengan pengusaha sesuai dengan prosedur dan peraturan pengusaha dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jadi antara hak dan kewajiban pekerja haruslah seimbang. Pekerja bekerja tidak boleh hanya menuntut hak saja, namun harus diimbangi dengan melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja.

Berbicara tentang hak pekerja atas Tunjangan Hari Raya Keagamaannya, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa hak merupakan seperangkat kewenangan yang diperoleh seseorang baik berupa hak yang melekat sejak ia lahir sampai meninggalnya yang biasa disebut hak asasi manusia maupun yang muncul ketika melakukan interaksi sosial dengan sesamanya.<sup>4</sup> Menurut K Bartens, “hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.”<sup>5</sup>

Menurut Darwan Prints, “yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya”.<sup>6</sup>

Santjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah sebagai berikut :

1. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subyek dari hak. Ia juga disebut orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi.
3. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak
4. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak
5. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya.<sup>7</sup>

Hak agar terjamin kepastiannya maka harus diatur dengan hukum. Keberadaan atau eksistensi dari hukum sebagaimana Cicero pernah mengatakan “*ubi societas ibi ius*”, di mana ada masyarakat di situ ada hukum.<sup>8</sup> Adanya keberadaan atau eksistensi hukum di dalam masyarakat ini sangat penting karena hukum dalam tugas utamanya untuk menciptakan ketertiban dalam kehidupan masyarakat, juga sebagai sarana penunjang terhadap hak manusia agar tidak dilanggar oleh manusia lainnya.

Meijers mengemukakan bahwa dalam sejarah, tiada suatu pengertian pun yang menduduki posisi sentral dalam hukum perdata selain hak. Kiranya apa yang dikemukakan oleh Meijers tersebut memang tepat, karena hak merupakan sesuatu yang melekat pada manusia

---

<sup>4</sup> H. Zainuddin Ali. 2011. *Filsafat Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, h. 27

<sup>5</sup> Muhamad Erwin. 2013. *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, h. 239

<sup>6</sup> Suratman. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Permata Puri Media, h. 43 Muhamad Erwin. 2013. *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, h. 239

<sup>7</sup> Muhammad Erwin, *Op.Cit*, h.28

<sup>8</sup> *ibid.*, h. 236.

baik pada aspek fisik maupun aspek eksistensialnya. Bahkan lebih dari yang dikemukakan Meijers, di sini dikemukakan bahwa posisi hak bukan hanya pada hukum perdata saja, melainkan juga pada semua hukum. Hukum memang dibuat karena adanya hak.<sup>9</sup>

Worthington juga menyatakan bahwa “hak berdasarkan hukum ditetapkan oleh aturan hukum. Ia menambahkan bahwa di negara-negara dengan sistem *civil law*, hak berdasarkan hukum ditetapkan dalam kitab undang-undang. Sebaliknya, di negara-negara dengan sistem *common law*, hak berdasarkan hukum dapat diidentifikasi dari sanksi yang dijatuhkan oleh pengadilan atas pelanggaran yang dilakukan terhadap hak itu.”<sup>10</sup> Menurut Bentham, “hak tidak mempunyai arti apa-apa jika tidak ditunjang oleh undang-undang.”<sup>11</sup>

Berdasarkan hal tersebut, hak yang melekat pada diri pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya mewajibkan pihak pengusaha untuk melakukan sesuatu perbuatan yakni memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja. Hak tersebut agar terjamin dan tidak dilanggar oleh pengusaha maka diperlukan adanya peraturan hukum yang jelas agar hak pekerja tersebut menjadi kewajiban oleh pengusaha untuk memenuhi hak pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Pemberian tunjangan hari raya terhadap pekerja perlu mendapat perlindungan melalui Undang-Undang yang terkait. Hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

Pengaturan mengenai ketentuan pemberian tunjangan hari raya bagi pekerja ini tidak ditemukan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai tunjangan hari raya bagi pekerja diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja diatur sebelumnya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO.PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Peraturan Menteri tersebut saat ini telah dicabut sejak diberlakukannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan sebagaimana dinyatakan dalam ketentuan Pasal 12 bahwa : “Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/ 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.”<sup>12</sup>

Berkaitan dengan asas peraturan perundang-undangan, makna Pasal 12 tersebut merupakan pencerminan dari asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* yang mengandung makna aturan hukum yang lebih baru menyampingkan aturan hukum yang lama yaitu Undang-Undang berlaku kemudian membatalkan Undang-Undang terdahulu sejauh mana mengatur

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta. h. 148

<sup>10</sup> *ibid.*, h. 142

<sup>11</sup> *ibid*

<sup>12</sup> 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)

obyek yang sama.<sup>13</sup> Asas ini didalamnya memuat prinsip-prinsip yakni :

- a. Aturan hukum yang baru harus sederajat atau lebih tinggi dari aturan hukum yang lama;
- b. Aturan hukum yang baru dan lama mengatur aspek/substansi yang sama. Asas ini bermaksud mencegah dualisme peraturan yang berlaku yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.<sup>14</sup>

Berdasarkan hal tersebut dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, maka sebagaimana maksud dari Pasal 12 demi menghindari dualisme peraturan yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/ 1994 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Keberadaan dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan ini dibentuk sebagai peraturan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Tujuan dicabutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/ 1994 disebabkan peraturan tersebut dirasakan kurang melindungi hak pekerja untuk mendapat Tunjangan Hari Raya Keagamaan karena masih ada celah bagi pengusaha untuk tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan.

Pemberian tunjangan hari raya keagamaan sudah diatur dalam produk hukum yakni Peraturan Menteri, namun apabila dalam penerapannya terkait tunjangan hari raya sudah diatur baik dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan dan ternyata pengaturan itu lebih baik dan lebih besar pemberian tunjangan hari raya keagamaannya dari Peraturan Menteri tersebut maka perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan dapat digunakan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkenaan dengan esensi dari pengaturan tunjangan hari raya ini, perlu diketahui bahwa tunjangan hari raya merupakan salah satu hak bagi pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan. tunjangan hari raya merupakan pendapatan non upah sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “Pendapatan non Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan.”<sup>15</sup>

Pada Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 menjelaskan pengertian mengenai tunjangan hari raya bahwa “Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib diba-

---

<sup>13</sup> Bagir Manan. 2004. *Hukum Positif Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit UII Press, h. 59

<sup>14</sup> *ibid.*

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)

yarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.”<sup>16</sup> Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat 2 menjelaskan mengenai Hari Raya Keagamaan bahwa “Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi Pekerja/Buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi Pekerja/Buruh yang beragama Kristen Katholik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi Pekerja/Buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi Pekerja/Buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi Pekerja/Buruh yang beragama Konghucu.”<sup>17</sup>

Pekerja yang beragama Konghucu dalam peraturan tunjangan hari raya sebelumnya tidak berhak mendapatkan tunjangan hari raya, namun dengan diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 ini memberikan hak kepada pekerja yang beragama konghucu atas tunjangan hari raya keagamaannya. Terbitnya peraturan ini merupakan refleksi dari agama konghucu yang diakui secara resmi di Indonesia pada masa kepemimpinan K.H. Abdurrahman Wahid.

Berdasarkan pada 1 ayat (2), tunjangan hari raya sebagai pendapatan non upah dibayarkan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaannya. Tunjangan hari raya ini diberikan kepada pekerja yang memeluk agama sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) guna merayakan hari raya keagamaannya. Hal ini berarti apabila pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan tersebut tidak memeluk agama atau dalam arti pekerja tersebut menganut paham *atheis* atau tidak mempercayai adanya tuhan, maka pekerja tersebut tidak berhak untuk mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Namun hal ini dapat disimpangi oleh pengusaha jika pengusaha memiliki itikad baik untuk memberikan kebijakan yakni memberi Tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja yang tidak beragama tersebut dengan jalan dibayar mengikuti hari raya keagamaan pekerja lainnya guna menghindari adanya diskriminasi terhadap pekerja.

Tunjangan hari raya ini merupakan hak yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja dalam perusahaannya. Pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja sebelumnya wajib dibayarkan oleh pengusaha terhadap pekerja yang telah memiliki masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih, namun setelah peraturan menteri ini dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016, maka tunjangan hari raya tersebut diwajibkan dibayar oleh pengusaha kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Hal ini dimaksudkan pembuat Undang-Undang untuk menghindari adanya penerimaan atau perekrutan pekerja mendekati hari raya keagamaannya dengan indikasi menghindari pengusaha membayar tunjangan hari raya kepada pekerja.

---

<sup>16</sup> 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)

<sup>17</sup> 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)

Besar jumlah tunjangan hari raya yang diberikan pengusaha kepada pekerja selanjutnya diatur dalam ketentuan pasal 3 ayat (1) dengan rincian sebagai berikut :

- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja/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:

$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah.}^{18}$

12

Pedoman untuk menentukan yang dimaksud sebagai upah 1 (satu) bulan dalam Pasal 3 ayat (2) terdiri dari komponen upah :

- a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*); atau
- b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>19</sup>

Pengaturan mengenai pedoman dalam menentukan upah 1 (satu) bulan dalam Pasal 3 ayat (2) ini tidak jelas karena tidak menjelaskan dalam hal seperti apa menggunakan upah bersih maupun menggunakan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Ketidakjelasan dalam pengaturan ini harus segera dibenahi agar penerapan hukum ini memberikan kepastian hukum terhadap hak pekerja terkait besarnya jumlah tunjangan hari raya keagamaan. Perhitungan untuk pekerja harian lepas diatur selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (3).

Pada ketentuan Pasal 5 selanjutnya dijelaskan pada intinya tunjangan hari raya keagamaan diberikan 1 (satu) kali dalam setahun, dan apabila hari raya keagamaan tersebut terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, maka tunjangan hari raya keagamaan tersebut diberikan sesuai dengan pelaksanaan hari raya keagamaan, serta untuk tenggang waktu pemberian tunjangan hari raya tersebut adalah paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Berkenaan dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 yang berbunyi :

- (1) Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja dihitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.
- (2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha.

---

<sup>18</sup> 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)

<sup>19</sup> 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)



- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.<sup>20</sup>

Berdasarkan ketentuan ini terdapat perbedaan hak atas tunjangan hari raya bagi pekerja yang terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja. Bagi pekerja yang terikat PKWTT yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapat tunjangan hari raya jika pemutusan tersebut dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum hari raya keagamaan, sedangkan bagi pekerja yang terikat PKWT tidak berhak mendapat tunjangan hari raya apabila mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum hari raya keagamaan. Hal ini dapat memberikan celah bagi pengusaha yang memiliki itikad tidak baik untuk memberhentikan pekerja yang terikat PKWT sebelum hari raya keagamaannya padahal masa berlaku perjanjian tersebut belum habis. Hal ini perlu dipertegas lagi dalam peraturan ini agar dapat menjamin hak pekerja tersebut.

Pada peraturan tunjangan hari raya sebelumnya memberikan kelonggaran kepada Pengusaha yang karena kondisi perusahaannya tidak mampu membayar THR dengan mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah THR kepada Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.<sup>21</sup> Sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016, ketentuan ini tidak diberlakukan guna menjamin hak pekerja agar tetap mendapat tunjangan hari raya keagamaannya. Hal ini disebabkan pengusaha menerima pekerja untuk bekerja di perusahaannya berarti sudah paham akan kewajibannya untuk memberikan upah sebagai imbalan kepada pekerja termasuk pula tunjangan seperti tunjangan hari raya keagamaan pekerja tersebut.

## **2.2. Sanksi terhadap pengusaha yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya pada pekerja sejak diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016**

Hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dengan pengusaha didasarkan atas perjanjian baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan pekerja dengan majikan atau pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu si pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain yakni pengusaha, untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> 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)

<sup>21</sup> Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I NO.PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Diperusahaan

<sup>22</sup> H. Zainal Asikin, et.al. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit: RajaGrafindo Persada, h. 65.

Hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha hendaklah dilakukan dengan berdasar itikad baik. Itikad baik pada waktu membuat suatu perjanjian berarti kejujuran, dan itikad baik dalam tahap pelaksanaan perjanjian adalah kepatutan, yaitu suatu penilaian baik terhadap tindak tanduk suatu pihak dalam melaksanakan apa yang telah dijanjikan. Sebagaimana Pasal 1338 (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memerintahkan supaya semua perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik.<sup>23</sup> Apabila dalam hubungan kerja didasari dengan itikad baik, maka pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban tersebut berjalan tanpa adanya permasalahan. Untuk menghindari adanya itikad tidak baik, maka perlu adanya aturan yang jelas dan tegas mengatur hubungan kerja dan sanksi atau hukuman merupakan bagian dari aturan hukum demi terjaminnya hak serta memberikan rasa takut untuk orang melanggar ketentuan hukum.

Pembentukan sanksi atau hukuman pada dasarnya terdapat upaya preventif dan represif di dalamnya. Sanksi atau hukuman sebagai upaya preventif dijalankan guna memberi rasa takut kepada seseorang untuk melakukan pelanggaran terhadap hukum, sedangkan sanksi atau hukuman sebagai upaya represif dijalankan guna membalas perbuatan orang yang melakukan pelanggaran hukum.

Pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 terkait sanksi didalamnya terdapat pidana denda dan sanksi administratif. Denda apabila melihat dalam konteks hukum pidana, hukuman denda selain diancamkan pada pelaku pelanggaran juga diancamkan terhadap kejahatan yang ada kalanya sebagai alternatif atau kumulatif.<sup>24</sup> Apabila denda tersebut tidak dibayar, biasanya akan diganti dengan pidana kurungan. Mengingat bahwa dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016, didalamnya tidak mengatur terkait alternatif pidana kurungan apabila pengusaha tetap tidak mau membayar denda tersebut, padahal denda tersebut merupakan hak pekerja yang timbul akibat terlambatnya pengusaha membayar tunjangan hari raya keagamaan pekerja.

Pada Pasal 10 ayat (1) didalamnya menyatakan bahwa “Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.”<sup>25</sup> Apabila dikaji dalam pasal ini, denda dikenakan kepada pengusaha akibat keterlambatannya membayar tunjangan hari raya, dan disertai dengan adanya nominal denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan maka seharusnya denda tersebut diberikan kepada pekerja sekaligus dengan tunjangan hari raya yang terlambat dibayarkan. Namun hal ini bertentangan dengan

---

<sup>23</sup> R. Subekti. 1976. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*. Bandung: Penerbit Alumni, h. 27

<sup>24</sup> Leden Marpaung, 2012, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika Cetakan ke-VII, Jakarta, h. 109

<sup>25</sup> 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).

pasal 10 ayat (3) yang berbunyi “denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”<sup>26</sup>

Adanya Pasal 10 ayat (3) ini memungkinkan untuk pengusaha sendiri yang mengelola denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan tersebut sehingga dapat menimbulkan indikasi tidak jelasnya rincian denda keterlambatan pengusaha dalam memberi THR dikarenakan pengusaha sendiri yang mengelola denda keterlambatan tersebut. Ketidakjelasan peraturan ini memungkinkan pengusaha untuk tidak membayar denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan karena tidak ada sanksi atau hukumannya jika pengusaha tidak membayar denda tersebut. Mengacu pada aspek hukum pidana dikaitkan dengan pidana denda, maka semestinya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 ini memperjelas terkait sanksi denda serta hukuman jika denda tersebut tidak dibayar yakni dengan diganti dengan pidana kurungan agar hukum tersebut dapat berlaku efektif di dalam kehidupan masyarakat.

Berkaitan pula dengan pelanggaran marak dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* dan perusahaan yang mempekerjakan pekerja waktu tertentu (kontrak). Mereka banyak memberhentikan kontrak pekerjaannya sebelum hari raya untuk menghindari pembayaran THR dan kerap mengangkat mereka kembali setelah hari raya.<sup>27</sup> Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 ini ternyata tidak terdapat sanksi apabila memang terbukti pihak pengusaha memiliki itikad tidak baik tersebut. Kekosongan hukum terkait permasalahan yang terjadi ini menjadikan celah hukum bagi pengusaha untuk melaksanakan itikad tidak baik yang akan berdampak pada pekerja yakni pekerja yang semestinya mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan menjadi tidak dapat tunjangan hari raya keagamaan. Oleh karena itu perlu adanya pengaturan untuk mengisi kekosongan hukum tersebut sehingga tidak menimbulkan celah hukum dan hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha dapat berlangsung dengan didasari itikad baik dalam melaksanakan hak dan kewajibannya.

Berkenaan selanjutnya dengan sanksi administratif, dalam Pasal 11 didalamnya mengatur bahwa pengusaha yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan maka dikenakan sanksi administratif, yang sebagaimana selanjutnya tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berupa :

- a. teguran;

---

<sup>26</sup> 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).

<sup>27</sup> Fenny Melisa, Aturan THR Dinilai Lembek, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/07/22/mqb1naturan-thr-dinilai-lembek>, diakses tanggal 22 Juli 2013

- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;
- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebahagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan ijin.

### **III. Penutup**

#### **3.1. Kesimpulan**

Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 ini sebagai pengganti dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER/04/MEN/1994 merupakan langkah pemerintah demi semakin terjaminnya hak pekerja atas tunjangan hari raya keagamaannya. Pada ketentuannya sudah terdapat beberapa pembenahan ketentuan dibanding ketentuan yang lama sehingga terlihat bahwa hak pekerja atas tunjangan hari raya keagamaannya sudah mulai terjamin. Apabila melihat pada ketentuan sanksi terdapat sanksi yang tidak tegas dalam sanksi denda yang diterapkan. Jika melihat pada hukum pidana, maka pidana denda dibarengi dengan pidana kurungan dengan catatan apabila denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan, namun dalam ketentuan peraturan tunjangan hari raya ini tidak mengatur hal tersebut sehingga tidak ada efek yang terlihat jika pengusaha tidak membayar denda atas keterlambatan pembayaran tunjangan hari raya. Perlunya pengaturan yang jelas terkait hal ini agar Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 dapat berlaku secara efektif baik dalam pengaturan maupun sanksi.

#### **3.2. Saran**

Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 perlu disertai dengan penjelasan agar peraturan tersebut menjadi jelas dan berlaku secara efektif penerapannya baik dari segi pengaturan maupun dari segi sanksi hukum atas pelanggaran hukum yang terjadi. Apabila peraturan sudah jelas dalam pengaturannya dan didalamnya tidak terdapat ketidakjelasan aturan maupun kekosongan aturan, maka aturan tersebut akan berlaku efektif dalam kehidupan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Ali, H. Zainuddin, 2011, Filsafat Hukum, Sinar Grafika, Jakarta.

Asikin, H. Zainal, et.al., 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Erwin, Muhamad. 2013, Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum, Rajawali Pers, Jakarta.

Kansil, C.S.T. dan Christine S.T. Kansil, 2011, Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.

Manan, Bagir, 2004, Hukum Positif Indonesia, UII Press, Yogyakarta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2008, Pengantar Ilmu Hukum, Prenadamedia Group, Jakarta.

Marpaung, Leden, 2012, Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana, Cet. VII, Sinar Grafika, Jakarta.

Ramli, Lanny, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, Surabaya.

Subekti, R., 1976, Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional, Alumni, Bandung.

Suratman, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Permata Puri Media, Jakarta.

### B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia No.39, 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I NO.PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Diperusahaan.

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).

### C. Internet

Fenny Melisa, Aturan THR Dinilai Lembek, <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/07/22/mqb1na-aturan-thr-dinilai-lembek>, diakses pada tanggal 22 Jul 2013.