

MEKANISME PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA/BURUH DI PERUSAHAAN STUDI KASUS DI KOPI MADE DENPASAR

I Wayan Partama Putra

Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra

E-mail: partamap@gmail.com

Agus Surya Manika

Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra

E-mail : agusmanika9@gmail.com

A.A.Ayu Rati Diah Utami Santosa

Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra

E-mail : rati.diahutami@gmail.com

Abstrak

Tunjangan Hari Raya Keagamaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Faktanya para pekerja di Kopi Made tidak mengetahui adanya peraturan yang mengatur tentang tunjangan hari raya keagamaan, berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah yang diangkat adalah bagaimanakan mekanisme pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan Kopi Made Denpasar dan apakah akibat hukum apabila dalam pemberian tunjangan hari raya tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah mekanisme pemberian tunjangan hari raya keagamaan di Kopi Made dan apakah akibat hukum apabila dalam pemberian tunjangan hari raya keagamaan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian empiris. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah mekanisme pemberian tunjangan hari raya keagamaan di Kopi Made sudah terlaksana dengan pemberian 2 (dua) kali dalam setahun yaitu menjelang haru raya Galungan, namun jika melihat peraturan yang berlaku maka dengan pemberian tunjangan hari raya keagamaan di Kopi Made belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Akibat hukum jika dalam pemberiannya tidak sesuai dengan peraturan menteri ketenagakerjaan adalah adanya sanksi dan denda administratif sebesar 5% dari total jumlah tunjangan hari raya yang harus di bayarkan oleh pengusaha kepada . jika terjadi permasalahan yang tidak bisa terselesaikan oleh para pihak yang bermasalah maka dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri masing-masing wilayah hukum.

Kata kunci : Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pekerja/Buruh, Akibat Hukum

Abstrack

The religious feast of the allowance provided for in the regulation of the Minister of Employment number 6 of 2016 On a religious feast day Allowance for workers/Workers in the company. In fact workers in Kopi Made is not aware of any rules that govern about a religious feast day allowances, based on the outline of the issues raised was how the mechanism the granting of allowances for the workers of the religious holy days/labor in Kopi Made Denpasar companies Are legal consequences if the granting of alimony the

feasts are not in accordance with the regulations of the Minister of Employment. The purpose of this research is to know how the mechanism of granting allowances religious feast day in Kopi Made and whether the legal consequences when in granting religious feast day allowance is not in accordance with the regulations. This type of research using empirical research. Conclusions in this study is the mechanism of granting allowances religious feast day in Kopi Made already concluded with the grant of 2 (two) times a year, namely towards the Galungan day fair, but if you look at the regulations thus the grant of the allowance in the religious feast of Kopi Made is not fully in accordance with the Regulations of the Minister of Employment. Legal consequences if in his deed incompatible with the regulation of the Minister of employment is the existence of administrative fines and sanctions amounting to 5% of the total amount of alimony the feasts that must be paid by the employers to the. If there is a problem that cannot be resolved by the parties then can complete the troubled industrial relations disputes through the alternative dispute resolution outside of court or by the Court of industrial relations in the District Court of each jurisdiction

Keyword: *The Religious Feast Of The Allowances, Workers/Labour, Legal Consequences*

1. PENDAHULUAN

Setiap orang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya memerlukan suatu penghasilan, dan untuk mendapatkan suatu penghasilan seseorang haruslah bekerja. Sejak Negara Indonesia didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga Negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹ Berkaitan dengan masalah pengupahan sudah jelas bahwa para pekerja/buruh berhak atas pendapatan sebagai salah satu bentuk hak yang mereka terima atas kewajiban yang telah mereka laksanakan selain upah yang diberikan ketika menjelang hari raya keagamaan para pekerja/ buruh yang bekerja di suatu perusahaan akan mendapatkan penghasilan tambahan non upah yaitu tunjangan hari raya keagamaan atau THR keagamaan. Salah satu kedai kopi yang berada di Kota Denpasar yaitu Kopi Made juga memberlakukan pemberian THR keagamaan bagi pekerjanya. Kopi Made mempekerjakan 10 orang pekerja yang masing-masing pekerja dibagi menjadi 2 (dua) jadwal kerja dengan jam operasional setiap harinya selama 15 jam. Dengan jam kerja yang demikian dan jenis pekerjaan yang merangkap bukanlah hal yang mudah untuk dijalani apalagi mereka juga harus selalu tampil ramah terhadap tamu yang datang setiap hari walaupun dengan keadaan yang kurang baik. Ketika ditanyakan kepada para pekerja di Kopi Made apa yang membuat mereka tetap semangat dalam menjalani jenis pekerjaan ini adalah upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang dimana menurut, upah merupakan bentuk dari suatu imbalan yang di terima oleh pekerja/buruh pada dasarnya merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, selain itu upah juga digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi standar kebutuhan hidup seperti kebutuhan dasar hidup, kebutuhan pendukung kesejahteraan masyarakat, kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan kebutuhan untuk hidup dengan rasa nyaman². Kemudian untuk pemberian THR keagamaan diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6

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

²Gatot Supramono, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djambatan, Jakarta, hlm.17

Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang merupakan Turunan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan. Berkaitan dengan THR ketika ditanyakan kembali kepada pekerja Kopi Made apakah mengetahui tentang adanya peraturan yang mengatur tentang THR keagamaan, mereka mengatakan tidak mengetahui sama sekali tentang adanya peraturan ini, hal inipun bisa saja menyebabkan para pekerja/buruh di Kopi Made bisa saja tidak mendapatkan hak mereka yang seharusnya maka dari itu penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan melatarbelakangi hal tersebut dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan Kopi Made Denpasar?
2. Apakah akibat hukum apabila dalam pemberian tunjangan hari raya keagamaan tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan?

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan juga untuk mengetahui mekanisme pemberian THR keagamaan bagi pekerja/buruh di suatu perusahaan. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui mekanisme pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan Kopi Made Denpasar
2. Untuk mengetahui akibat hukum apabila dalam pemberian tunjangan hari raya keagamaan tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah empiris yang merupakan pendekatan permasalahan yang dilihat dari segi kenyataan yang ada di lapangan, yang kemudian dikaitkan dengan adanya gejala-gejala hukum yang ada di kehidupan masyarakat yang kemudian dikaji berdasarkan peraturan yang berlaku.³

Sifat penelitian terdiri dari penelitian yang bersifat eksploratif, penelitian yang bersifat deskriptif dan penelitian yang bersifat eksplanatoris.⁴ Dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif secara umum bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan gejala, dengan gejala lain dalam masyarakat. Penelitian yang bersifat deskriptif ini dikatakan jumlahnya cukup banyak dan memadai sehingga untuk hipotesis boleh ada boleh tidak.

Data dan sumber datang yang digunakan dalam penelitian ini di gunakan 2 (dua) macam:

1. Data Primer
Adalah data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan/atau survei di lapangan yang berkaitan dengan perilaku masyarakat. Dalam penelitian ini melakukan wawancara kepada informan yang bekerja di Kopi Made Denpasar.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini meliputi :
 - 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 35.

⁴Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Cet II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 21

- 2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- 3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan
- 4) Hasil Penelitian
- 5) Jurnal Hukum
- 6) Pendapat Hukum,
- 7) Bahan-bahan pendukung yang bersumber dari internet.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara atau *interview* kepada informan yang mendalam dan dokumentasi berdasarkan sifat penelitian yang digunakan yaitu sifatnya deskriptif yang kemudian datanya diolah secara kualitatif yang artinya menggambarkan secara jelas dan sistematis suatu fenomena di lapangan baik berupa data primer maupun data sekunder, sehingga akan diperoleh kesimpulan dari permasalahan yang akan dibahas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Bagaimanakah mekanisme pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan Kopi Made Denpasar

Tunjangan hari raya keagamaan atau THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan masing-masing pekerja. THR diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan. Pada Pasal 2 dijelaskan bahwa pekerja yang telah mempunyai masa kerja secara terus menerus atau lebih akan diberikan THR sebesar 1 bulan upah, sedangkan untuk yang memiliki masa kerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan secara proposional dengan masa kerjanya.

Pemberian THR Keagamaan oleh Kopi Made kepada para Pekerjajanya menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan tersebut. Mekanisme pemberian THR Keagamaan di lingkungan Kopi Made diberikan saat Hari Raya Galungan untuk pekerja yang agama Hindu dan pemberian THR Keagamaan menyesuaikan kepada agama yang dianut masing-masing pekerja.

Pasal 1 ayat (2) :

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.

Tetapi di Kopi Made memberikan THR Keagamaan saat Hari Raya Galungan Bagi pekerja yang beragama Hindu. Yang kita ketahui bahwa Hari Raya Galungan dan Kuningan merupakan hari raya yang dirayakan setiap 6 (enam) bulan sekali, yang berarti terjadi 2 (dua) kali dalam setahun.

Menurut Putu Budi selaku *Supervisor* di Kopi Made Denpasar menjelaskan bahwa pemberian THR Keagamaan di Hari Raya Galungan bagi pekerja yang beragama hindu adalah melihat dari faktor kebutuhan pekerja itu sendiri. Maksudnya adalah jika dilihat kondisi masyarakat Hindu khususnya di Bali, saat hari Raya Galungan dan Kuningan cenderung lebih banyak kebutuhan yang akan dikeluarkan, baik itu kebutuhan untuk upacara maupun yang lainnya. Sedangkan dalam Hari raya Nyepi, masyarakat hindu tidak terlalu banyak melakukan persiapan untuk upacara karena saat Hari Raya Nyepi, seluruh Umat Hindu dan juga seluruh masyarakat yang menetap di Bali akan melaksanakan Tapa

Brata Penyepian yang kita ketahui semua kegiatan terhenti dalam satu hari. Berdasarkan hal tersebut Maka pemberian THR Keagamaan di Kopi made Denpasar Kepada para pekerjanya diberikan saat Hari Raya Galungan.⁵ Pemberian tunjangan juga dapat dilakukan berdasarkan sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan lebih tinggi daripada peraturan perusahaan, karena perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan perwakilan kepentingan dari setiap pekerja/buruh. Untuk mengetahui apakah pekerja/buruh sebagai pekerja/buruh yang dapat memperoleh tunjangan, dapat dirunut pada perjanjian kerja yang dilakukan. Jika dalam perjanjian kerja tidak ada aturan mengenai hal tersebut, langkah selanjutnya adalah mengecek pada perjanjian kerja bersama, baru kalau tidak berhasil dapatlah mengecek di peraturan perusahaan, terakhir pada peraturan perundang-undangan.⁶

Jika ditinjau secara yuridis dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 dijelaskan bahwa “ dalam hal Hari Raya keagamaan yang sama terjadi lebih dari 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, THR Keagamaan diberikan sesuai dengan pelaksanaan Hari Raya Keagamaan.” Ini berarti pemberian THR Keagamaan dapat disesuaikan dengan Hari Raya yang dianut oleh masing-masing pekerja dengan melihat situasi dan kondisi yang lebih dibutuhkan oleh pekerja dan di Kopi Made pemberian THR dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun jika melihat dari pasal 5 ayat (2) hal tersebut boleh dilaksanakan. Pemberian THR diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja selama 1 (satu) tahun. Karena menurut Bapak Putu Cris selaku *Store Manager.*, sepengetahuan pihak manajemen Kopi Made THR Keagamaan diberikan setelah pekerja memiliki masa kerja selama 1 (satu) tahun. Karena dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut pekerja Kopi made masih dalam tahapan pengawasan lebih, walaupun masa *training* atau percobaan mereka selama 3 (tiga) bulan tetapi untuk kenaikan gaji akan dilihat juga dari kinerja dan kemampuan pekerja sudah sejauh mana dapat menguasai pekerjaan. Maka dari itu pihak Kopi Made memutuskan bahwa pemberian THR keagamaan diberikan kepada pekerja yang memiliki masa kerja selama 1 (satu) tahun, karena dianggap juga telah menguasai semua pekerjaan. Hal tersebut sebenarnya merugikan para pekerja dan tidak sesuai dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “ Pengusaha/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.” Yang berarti pemberian THR Keagamaan juga memberikan kesempatan para pekerja/buruh yang belum genap setahun masa kerja. Dan peraturan ini berlaku kepada karyawan tetap, kontrak, maupun karyawan paruh waktu. Hanya saja yang menjadi pembeda adalah besaran yang diberikan, tentunya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk waktu pemberian THR Keagamaan tersebut menurut Bapak Putu Cris diberikan 7 (tujuh) hari sebelum hari raya, tujuannya adalah agar THR Keagamaan tersebut dapat digunakan semaksimal mungkin untuk membantu menompang kebutuhan para pekerja di Kopi Made saat merayakan Hari Raya dan dalam Peraturan Menteri ketenagakerjaan juga menyebutkan dalam Pasal 5 ayat (4) sebagai berikut “THR Keagamaan sebagaimana yang dimaksudkan pada ayat (1) dan ayat (2) wajib dibayarkan oleh perusahaan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.”.

⁵ Hasil Wawancara dengan Ni Putu Budi Astrini, di Kopi Made, Denpasar, Tanggal 23 Juni 2019

⁶ Putra, I. W. P. (2021). HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Kerta Dyatmika*, 18(2), 11-19.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat terjadi dalam hal :

- 1) Masa percobaan
- 2) Pekerja/burh mengundurkan diri
- 3) Pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu
- 4) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- 5) Pekerja/buruh yang sakit⁷

Dalam hal pemutusan hubungan kerja atau PHK, di lingkungan Kopi Made sendiri belum pernah memberikan THR kepada pekerja yang di PHK menjelang hari raya karena berbagai alasan, ketika ditanyakan kepada Bapak Putu Cris alasannya adalah tidak ada informasi yang di dapatkan mengenai aturan yang mengatur tentang THR ini. Padahal dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 7 menyatakan bahwa “ Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.” Yang berarti pekerja yang di PHK tetap berhak mendapatkan THR Keagamaan terhitung sejak 30 hari menjelang hari raya, bukan dilihat dari kapan pengajuan surat permohonan diri sehingga seorang pekerja/buruh tersebut dapat mempunyai hak atas tunjangan hari raya keagamaan.

3.2. Akibat Hukum Apabila Dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tidak Sesuai Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan

Kendala yang di hadapi baik dari pihak perusahaan yaitu Kopi Made maupun dari pihak pekerja yaitu pernah terjadi keterlambatan dalam proses pembayaran THR Keagamaan, yang disebabkan oleh accounting yang pada saat itu bertugas tidak masuk kerja dalam waktu lama karena ada upacara keagamaan yang tidak dapat di wakikan dan pada saat itu pemberian THR Keagamaan masih diberikan secara manual atau uang tunai. Pemberian uanh THR Keagamaan dalam bentuk uang tunai langsung memiliki kelemahan jika pada saat menjelang hari raya keagamaan ada pekerja yang sedang cuti ataupun sakit maka hak mereka dalam mendapatkan THR Keagamaanpun juga akan tertunda. Selain itu kembali lagi terjadi keterlamabatan pembayaran THR Keagamaan menurut Bapak Putu Cristi adalah accounting yang bertugas meninggal dunia menelang hari raya Galungan saat itu, hal tersebut tentunya membuat semua hal yang berhubungan dengan keuangan Kopi Made menjadi terhambat tidak terkecuali pemberian THR keagamaan, pihak Kopi Made telah memberikan penjelasan perihal jika adanya keterlambatan pembayaran THR Keagamaan, dan para pekerja juga berusaha agar dapat menerima keadaan yang menjadi penyebab keterlambatan pembayaran THR Keagamaan.

Pasal 10 ayat (1) :

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 dibayarkan sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.

Apabila dikaji dalam pasal ini, denda dikenakan kepada pengusaha akibat keterlambatan membayar tunjangan hari raya, dan disertai dengan adanya nominal 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 Pasal 10 ayat (3) yang berbunyi “ Denda

⁷ Djumialdji,2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 44

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.” Adapun 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 keagamaan 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 atas hukumannya jika pengusaha tidak membayar denda tersebut. Mengacu pada aspek hukum pidana jika dikaitkan dengan pidana denda, maka semestinya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan 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. Berkenaan 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;
- b. Peringatan tertulis;
- c. Pembatasan kegiatan usaha;
- d. Pembekuan tempat usaha;
- e. Pembatalan persetujuan;
- f. Pembatalan pendaftaran;
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. Pencabutan ijin.

Jika ada perselisihan hubungan industrial yang terjadi maka wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Jadi dalam upaya penyelesaian masalah hubungan industrial ini diharapkan dapat terselesaikan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu. Namun jika penyelesaian sengketa tidak dapat diselesaikan dengan jalur musyawarah maka para pihak yang berselisih dapat melakukan penyelesaian perselisihan melalui Alternatif Penyelesaian Sengketa diluar Pengadilan dengan cara Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase melalui Mediator, Konsiliator dan Arbiter yang dipilih oleh para pihak yang berselisih namun sudah memiliki syarat-syarat menjadi seorang arbiter sesuai yang ditetapkan oleh menteri atau pegawai instansi pemerintahan yang bertugas sebagai mediator, hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Salah satu bentuk penyelesaian sengketa industrial melalui jalur mediasi biasanya banyak digunakan oleh para perusahaan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Mediator merupakan pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh pihak dan disajikan oleh mediator serta didaftarkan di

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁸

Pasal 13 ayat (2) menjelaskan bahwa dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak – pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam ajuran tertulis yang dimaksud diatas jika salah satu pihak menolak maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri setempat.

4. PENUTUP

4.1. Simpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada bab-bab sebelumnya mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya atau THR Keagamaan oleh Kopi Made. THR keagamaan adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Jasa yang dimaksud berupa pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang diberikan untuk perusahaan.

1. Mekanisme pemberian THR Keagamaan di Kopi Made dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun bagi pekerja yang beragama hindu dan menyesuaikan dengan agama lain yang dianut oleh masing-masing pekerja. Namun jika dilihat berdasarkan Peraturan yang berlaku, maka Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang berlaku belum seluruhnya. Dalam beberapa hal Kopi Made masih menggunakan cara yang terdahulu dalam pemberian THR Keagamaan.
2. Akibat hukum jika dalam pemberian THR keagamaan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku maka dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menagtur dalam 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 dibayarkan sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar. Jika kedepannya terjadi sengketa perselisihan diharapkan dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan, tetapi jika tidak

⁸Tri Jata Ayu Pramesti, 2016, *Langkah Hukum Jika Perusahaan Tidak Bayar THR*, tersedia dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f585f53e8056/langkah-hukum-jika-pengusaha-tidak-bayar-thr/>, diakses tanggal 25 Juni 2019

menemukan titik terang maka Pekerja/Buruh dapat menyelesaikan perselisihan melalui penyelesaian hubungan industrial.

4.2. Saran

1. Kepada Para Pelaku Usaha adalah agar kedepannya para pelaku usaha khususnya di Kopi Made dapat lebih peduli terhadap kesejahteraan para pekerja terutama dalam hal pemberian THR keagamaan, dan mau berinisiatif mencari informasi tentang peraturan-peraturan yang berhubungan dengan industrial. Agar mekanisme pemberian THR keagamaan dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Kepada Pemerintah dan Instansi terkait Terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan 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. Selain itu pemberian informasi secara berkala kepada masyarakat dan juga pelaku usaha perlu ditingkatkan agar apa yang menjadi tujuan dari pembuatan suatu peraturan dapat tepat sasaran ke obyek yang diatur.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Ali, Zainuddin, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Cet II, Sinar Grafika, Jakarta

Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika

Marzuki, Peter Mahmud, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta

Suparmono, Gatot, 2009, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djambatan, Jakarta

Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet II, Sinar Grafika, Jakarta

Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet II, Sinar Grafika, Jakarta

Artikel

Putra, I. W. P. (2021). HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Kerta Dyatmika*, 18(2), 11-19.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)

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

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)

Internet

Tri Jata Ayu Pramesti, 2016, *Langkah Hukum Jika Perusahaan Tidak Bayar THR*, tersedia dalam <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f585f53e8056/langkah-hukum-jika-pengusaha-tidak-bayar-thr/>, diakses tanggal 25 Juni 2019