

**PROBLEMA HUKUM SEPUTAR TUNJANGAN HARI RAYA DI MASA
PANDEMI COVID-19**

***LEGAL PROBLEMS AROUND THE FEAST OF THE DAY DURING
THE COVID-19 PANDEMIC***

Ida Hanifah, Ismail Koto

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Glugur Darat II

Email: idahanihah@umsu.ac.id

Abstrak

Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 sebagai peraturan terbaru terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja sudah mengalami perbaikan 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. Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa dokumentasi yaitu pedoman yang digunakan berupa catatan atau kutipan, pencarian literatur hukum, buku dan lain-lain yang berkaitan dengan identifikasi masalah dalam penelitian ini secara *offline* maupun *online*. Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis method*) yang dilakukan dengan mendeskripsikan materi peristiwa hukum atau produk hukum secara detail guna memudahkan interpretasi dalam pembahasan. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/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 Pekerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR Keagamaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada pekerja/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.

Kata Kunci: Problema hukum, Tunjangan hari raya, Pandemi covid-19.

Abstract

The issuance of the Minister of Manpower Regulation number 6 of 2016 as the latest regulation regarding Religious Holiday Allowances for workers has undergone improvements that can protect workers' rights to get the Religious Holiday Allowance, but when examined in the sanctions section, it can be seen that the sanctions are in the form of criminal fines are unclear in providing arrangements if the employer is reckless or still does not want to pay the holiday allowance to workers. The procedure used to collect data in this study is documentation, namely the guidelines used in the form of notes or quotations, search

for legal literature, books and others related to the identification of problems in this study both offline and online. Analysis of legal materials is carried out using the content analysis method (content analysis method) which is carried out by describing the material of legal events or legal products in detail in order to facilitate interpretation in the discussion. Based on the Circular of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M / 6 / Hk.04 / Iv / 2021 concerning the Implementation of the Provision of Religious Holiday Allowances in 2021 for Workers / Laborers in Companies, the provision of Religious Holiday Allowances (THR) for workers / laborers is an effort to fulfill the 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 concerning Religious Holiday Allowances for Workers / Laborers in Companies, the provision of Religious THR is an obligation that must be carried out by employers to workers / laborers. 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.

Keywords: *Legal problems, Holiday allowances, Covid-19 pandemic.*

A. PENDAHULUAN

Manusia yang bekerja ini disebut sebagai tenaga kerja, sedangkan manusia yang menerima manusia untuk bekerja pada dirinya selanjutnya disebut sebagai majikan atau pengusaha. Pasal 5 ayat (4) Peraturan menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan yang menyebutkan bahwa, “Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan”.¹ 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

¹ C.S.T. Kansil dan Cristine S.T Kansil. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 42.

raya keagamaan, dan sebagainya. Hak pekerja tersebut agar terlindungi maka perlu adanya pengaturan hukum sebagai payung hukum agar hak-hak pekerja tersebut tidak terabaikan.²

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan seseorang, meskipun dihadapkan pada terbatasnya lapangan kerja. Selain terbatas, masalah lain yang serius dihadapi terkait perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Ada kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan. Hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan memprihatinkan.³

Simanjuntak dalam Manululang mendefinisikan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁴ Pendapatan yang diterima oleh pekerja tidak selamanya disebut sebagai upah, karena menurut Surat Edara Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 terdapat dua jenis pengelompokan yakni Pengertian upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, selain upah dikenal adanya pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja yakni Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan ini dapat berupa ataupun bentuk lain yang diberikan oleh pengusaha pada hari raya keagamaan sesuai yang dianut pekerja. Tunjangan ini merupakan suatu kebutuhan bagi pekerja untuk merayakan hari keagamaan.⁵ Motivasi utama dari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (upah), dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya tidak jarang pengupahan menimbulkan

² Wayan, I Agus Vijayantera. (2016). *Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016*. *Jurnal Kertha Patrika*, Voume 38, Nomor 1. doi: <https://doi.org/10.24843/KP.2016.v38.i02.p04>.

³ Ardrian, Sutedi. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 142.

⁴ Manululang, Sendjun H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm. 3.

⁵ Husni, Lalu. (2003) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. hlm. 145.

perselisihan.⁶ Keselamatan dan kenyamanan dalam bekerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.⁷

Upah merupakan bentuk dari suatu imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh pada dasarnya merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, selain itu upah juga dapat digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi standar kebutuhan hidup yang dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kebutuhan dasar untuk hidup;
- b. Kebutuhan pendukung kesejahteraan masyarakat;
- c. Kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi;
- d. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman.⁸

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.

⁶ Tasmara, Toto. (1995) *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. hlm. 55.

⁷ Agustanti, Rosalia Dika, Satino, Rildo Rafael Bonauli. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara*. Jurnal Supremasi Hukum. Volume 11 Nomor 1. doi: <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i1.1092>

⁸ Gatot Supramono. (2009). *Hukum Persereoran Terbatas*. Jakarta: Djambatan. hlm.17.

Terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 sebagai peraturan terbaru terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja sudah mengalami perbaikan-perbaikan 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 hu-kum 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.

Sejak Januari 2020, Corona Virus Disease-19 (COVID-19) telah menginfeksi lebih dari 2.245.872 jiwa di seluruh dunia. Lebih dari 152.000 orang telah terkonfirmasi meninggal dunia karena virus ini. Oleh karena itu, tidak heran apabila pemimpin-pemimpin pemerintahan di banyak negara berjuang untuk keluar dari wabah COVID-19 dengan pendekatannya masing-masing. Di China, misalnya, pemerintah merespons wabah Covid-19 dengan menyediakan fasilitas kesehatan khusus pasien virus korona, mengubah gedung olahraga, aula, sekolah, dan juga hotel menjadi rumah sakit sementara, melakukan rapid-test ataupun polymerase chain reaction (PCR) pada banyak warga, hingga mengimplementasikan metode mengisolasi kota (*lockdown*). Di Daegu, Korea Selatan, pendeteksian dini melalui rapid test dilakukan secara massal dengan tujuan melokalisasi individu yang terpapar Covid-19 sebagai upaya preventif untuk meminimalkan penyebaran virus korona, meliburkan sekolah dan kampus, dan juga melaksanakan lockdown. Hal itu juga berlaku bagi pemimpin-pemimpin di negara Asia Tenggara. Satu yang pasti, beberapa negara telah menangani wabah lebih baik daripada pemerintah yang lain adalah suatu hal yang tidak dapat dimungkiri. Vietnam sebagai contoh, telah banyak dipuji (termasuk oleh WHO) atas reaksi dan penanganan mereka dalam menghadapi COVID-19. Sebaliknya, Myanmar mengabaikan penyebaran virus ini, ketika diketahui virus telah menyebar, Pemerintah Myanmar menawarkan kebijakan yang tidak

efektif dalam menahan penyebarannya Hal ini pun (kasus di Myanmar) terjadi juga di Indonesia.⁹

Indonesia adalah negara dengan populasi terbesar keempat di dunia, respons Pemerintah Indonesia terhadap krisis sangat lamban dan berpotensi menjadi episentrum dunia setelah Wuhan. Kebijakan yang tidak responsif dan keliru tentu membahayakan jutaan rakyat Indonesia dan dapat menciptakan konflik yang nyata di negeri ini. Dalam suatu konflik, terdapat situasi dimana dua pihak atau lebih menghadapi kepentingan yang berbeda, hal ini tidak akan berkembang menjadi perselisihan bila para pihak merasa dirugikan. hanya merasa tidak puas atau prihatin, konflik akan berkembang menjadi perselisihan ketika pihak-pihak yang merasa dirugikan telah menyatakan ketidakpuasan atau keprihatinannya, baik secara langsung kepada pihak yang dianggap sebagai penyebab kerugian atau pihak lain, semua pihak dapat menyelesaikan konflik tersebut dengan baik, maka hal itu akan terjadi. timbul perselisihan, tetapi jika terjadi sebaliknya, para pihak tidak dapat menyetujui penyelesaian konflik. masalah tersebut maka perselisihan akan muncul.¹⁰ Hal ini tampak, misalnya pada bulan Januari dan Februari 2020, ketika virus itu melumpuhkan beberapa kota di Cina, Korea Selatan, Italia, dan lainnya; beberapa negara mengambil kebijakan untuk menutup migrasi manusia lintas negara. Sebaliknya, Pemerintah Indonesia mengambil kebijakan lain yang berupaya menarik wisatawan dan bisnis dari negara-negara yang tengah menutup negara mereka untuk dikunjungi.

Ditengah pandemi yang melanda, dunia ketenagakerjaan harus berhadapan dengan hari raya Idul Fitri yang mana merupakan hari raya keagamaan umat Islam. Sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 2 yang menerangkan bahwa setiap pekerja yang telah bekerja selama satu bulan terus menerus atau lebih, maka pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR). Namun dengan terbitnya SE Menaker No.M/6/HI00.01/V/2020, memberikan celah bagi perusahaan untuk membayarkan THR secara bertahap bagi pengusaha yang tidak dapat membayar penuh dan menunda pembayaran THR bagi pengusaha yang tidak dapat membayar sama sekalisampai waktu yang di sepakati. Hal ini bisa saja memberikan peluang perusahaan tidak membayar tunjangan. Padahal

⁹ Leo Agustino, *Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia*, *Jurnal Borneo Administrator*, Volume 16, Nomor 2. doi: <https://doi.org/10.24258/jba.v16i2.685>.

¹⁰ Ramadhani, Rahmat dan Umami Salamah Lubis, *Opportunities and Challenges for the Badan Pertanahan Nasional (BPN) in Handling Land Cases in the New Normal Era*, *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* Volume 29, Nomor 1. doi: <https://doi.org/10.22219/ljih.v29i1.14042>.

sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 dan PP tentang Pengupahan Nomor 78 Tahun 2015, Tunjangan Hari Raya (THR) wajib dibayarkan. Selain itu, menurut kedua produk hukum ini, tidak diizinkan untuk menunda pembayaran THR atau mencicilnya. Sebagaimana yang telah terlihat bahwa adanya ketidaksesuaian antara SE Menaker dan peraturan perundang-undangan. SE Menaker cenderung lebih memihak pengusaha. Sedangkan karyawan kurang mendapat perhatian. Hal inilah yang kemudian menjadi pertanyaan, karena antara keduanya saling bertentangan sehingga perlu diperjelas aturan yang mana yang harus diikuti. Kedudukan SE Menaker dibanding dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah di bawahnya. Jadi SE Menaker seharusnya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. SE Menaker juga bukan peraturan perundang-undangan sehingga tidak dapat dijadikan dasar hukum.¹¹ Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik pokok permasalahan yaitu bagaimana pengaturan hukum tentang tunjangan hari raya di masa pandemi dan bagaimana problema hukum tentang tunjangan hari raya di masa pandemi.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara utama yang bertujuan untuk mencapai tingkatan penelitian ilmiah. Spesifikasi penelitian dalam jurnal ini adalah penelitian hukum yuridis normatif.¹² Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa dokumentasi yaitu pedoman yang digunakan berupa catatan atau kutipan, pencarian literatur hukum, buku dan lain-lain yang berkaitan dengan identifikasi masalah dalam penelitian ini secara offline maupun online. Analisis bahan hukum dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis method*) yang dilakukan dengan mendeskripsikan materi peristiwa hukum atau produk hukum secara detail guna memudahkan interpretasi dalam pembahasan.¹³ Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan hukum dengan melihat peraturan-peraturan, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder atau pendekatan terhadap masalah dengan cara melihat dari segi peraturan

¹¹ Hartono, Nanang Rudi. *Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal *Supremasi* Volume 10, Nomor 2. doi: <https://doi.org/10.35457/supremasi.v10i2.1158>.

¹² Roni Hantijo Soemitro. (1998). *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Semarang: Ghalia Indonesia. hlm 11.

¹³ Marzuki, Peter Mahmud. (2011). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 171.

perundang-undangan yang berlaku. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), studi kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan atau mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, asas-asas dan hasil-hasil pemikiran lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif bertolak dari asumsi tentang realitas atau fenomena sosial yang bersifat unik dan kompleks. Padanya terdapat regularitas atau pola tertentu, namun penuh dengan variasi (keragaman).¹⁴

C. PEMBAHASAN

PENGATURAN HUKUM TENTANG TUNJANGAN HARI RAYA DI MASA PANDEMI

Indonesia merupakan negara hukum dimana segala sesuatu harus berlandaskan aturan hukum agar dapat ditemukan kepastian hukum. Kepastian hukum sebagaimana yang dicita-citakan, namun lebih dipandang sebagai kegiatan rutin.¹⁵ Menurut Farida Indrati, umumnya peraturan perundang-undangan memiliki bagian-bagian pembentuk seperti penamaan, pembukaan, batang tubuh dan penutup.¹⁶ Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/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 Pekerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR Keagamaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Istilah buruh dan pekerja memiliki pengertian yang berbeda. Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), kedua istilah tersebut digunakan sekaligus, yaitu: pekerja/buruh. Itu

¹⁴ Bungin, Burhan. (2003) *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm 53.

¹⁵ Ramadhani, Rahmat dan Rachmad Abduh. Legal Guarantee for the Land Registration Process during the Covid-19 Pandemic. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 4, Nomor 1. doi: <http://dx.doi.org/10.33258/birci.v4i1.1612>.

¹⁶ Indrati, Maria Farida. (1998). *Ilmu Perundang-Undangan Dasar-Dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius. hlm. 157.

Pengertian pekerja berbeda dengan buruh. Istilah buruh ada karena pengusaha konsep dan sebaliknya, sementara pekerja tersedia untuk bekerja. Pekerja menjadi tuan untuk dirinya sendiri dan tidak terikat oleh hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Jika arti istilah buruh, pekerja, dan buruh dibandingkan dan dianalisis Secara akademis dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja termasuk pekerja, sedangkan buruh termasuk buruh. Sedangkan dalam hukum positif yaitu UUK Pasal 1 ayat (3) tersirat bahwa pekerja disamakan dengan buruh, dalam arti pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁷

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) pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih;
 - 2) pekerja/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:
 - 1) bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - 2) bagi pekerja/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 pekerja/buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian, upah 1 (satu) bulan dihitung sebagai berikut: pekerja/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, pekerja/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.

¹⁷ Aries Hariyanto. (2021). *Does Religious Holiday Allowance Policy during Covid-19 Provide Legal Certainty?* *Jurnal Sriwijaya Law Review*. Volume 5 Issue 1. doi: <http://dx.doi.org/10.28946/slrev.Vol5.Iss1.673.pp86-100>.

c. THR Keagamaan wajib dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Bagi perusahaan yang masih terdampak pandemi Covid-19 dan berakibat tidak mampu memberikan THR Keagamaan tahun 2021 sesuai waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, Gubernur dan Bupati/Walikota diminta untuk mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Memberikan solusi dengan mewajibkan pengusaha melakukan dialog dengan pekerja/buruh untuk mencapai kesepakatan, yang dilaksanakan secara kekeluargaan dan dengan itikad baik, Kesepakatan tersebut dibuat secara tertulis yang memuat waktu pembayaran THR Keagamaan dengan syarat paling lambat dibayar sampai sebelum hari raya keagamaan tahun 2021 pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Meminta perusahaan agar dapat membuktikan ketidakmampuan untuk membayar THR Keagamaan tahun 2021 secara tepat waktu kepada pekerja/buruh, berdasarkan laporan keuangan internal perusahaan yang transparan;
- 3) Memastikan kesepakatan mengenai pembayaran THR Keagamaan, tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan tahun 2021 kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 4) Meminta perusahaan yang melakukan kesepakatan dengan pekerja/buruh, melaporkan hasil kesepakatan tersebut kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Dalam rangka memberikan kepastian hukum, mengantisipasi timbulnya keluhan dalam pelaksanaan pembayaran THR Keagamaan tahun 2021 dan pelaksanaan koordinasi yang efektif antara pemerintah pusat dan daerah, diminta kepada Gubernur dan Bupati/Walikota untuk:

- a. Menegakkan hukum sesuai kewenangannya terhadap pelanggaran pemberian THR Keagamaan tahun 2021 dengan memperhatikan rekomendasi dari hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan;

- b. Membentuk Pos Komando Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 (Posko THR) dengan tetap memperhatikan prosedur/protokol kesehatan pencegahan penularan Covid-19;
- c. Melaporkan data pelaksanaan THR Keagamaan tahun 2021 di perusahaan dan tindak lanjut yang telah dilakukan, kepada Kementerian Ketenagakerjaan.

Tradisi hari raya Idul Fitri di Indonesia menjadi momen yang begitu ditunggu tiap tahunnya. Sama seperti negara lainnya, Indonesia memiliki tradisi hari Raya Idul Fitri sendiri. Tradisi hari raya idul fitri menjadi salah satu hal yang paling dirindukan. Pada momen ini seluruh keluarga berkumpul dan bersukacita di Indonesia, Idul Fitri juga dikenal dengan istilah Lebaran. Kekayaan budaya yang dimiliki Indonesia membuat perayaan Idul Fitri melebur menjadi sebuah tradisi yang unik dan menarik. Keriuhan tradisi hari raya idul fitri menjadi salah satu hal yang paling dirindukan. Pada momen ini seluruh keluarga berkumpul dan bersukacita. Mengumandangkan takbir menjelang Idul Fitri merupakan amalan yang dianjurkan oleh Rasulullah. Hal ini pun menjadi sebuah tradisi tersendiri di berbagai negara termasuk Indonesia. Pada malam lebaran, umat muslim di Indonesia biasanya tumpah ruah ke jalan atau masjid untuk mengumandangkan takbir. Takbiran biasa dilakukan keliling oleh masyarakat. Kegiatan ini juga biasa diiringi oleh tabuhan bedug yang begitu khas. Tradisi ini menunjukkan kebersamaan antar sesama muslim di hari raya.¹⁸

Tradisi hari raya idul fitri di Indonesia yang paling dikenal adalah mudik. Tradisi ini begitu fenomenal dan terus dilakukan tiap tahunnya. Mudik adalah kegiatan para perantau untuk kembali ke kampung halamannya. Transportasi yang digunakan untuk mudik dapat berupa pesawat terbang, kereta api, kapal laut, bus, dan kendaraan pribadi seperti mobil dan sepeda motor. Bahkan beberapa transportasi seperti truk atau bajaj juga kerap dijadikan transportasi mudik. Mudik dikaitkan dengan kata 'udik' yang artinya kampung, desa atau dusun. Dalam istilah Jawa, mudik juga diartikan sebagai singkatan dari 'mulih dilik' yang artinya adalah pulang sebentar. Acara halal bi halal menjadi tradisi yang tak terpisahkan saat lebaran. Makna halalbihalal adalah kekusutan, kekeruhan atau kesalahan yang selama ini dilakukan dapat dihalalkan kembali. Artinya, semua kesalahan melebur, hilang, dan kembali se-dia kala. Halal bi halal juga merupakan salah satu kegiatan silaturahmi saat lebaran. Pada

¹⁸ Utami, Intan. Tradisi Ramadhan dan Lebaran di Tengah Covid-19. *Jurnal An-Nizom* 5, Nomor 2. doi: <http://dx.doi.org/10.29300/nz.v5i2.3453>.

momen ini kerap juga dilakukan tradisi sungkem pada orang yang lebih tua. Tradisi ini berasal dari budaya tanah Jawa, yang menggambarkan bakti kasih dari anak kepada orangtua. Sungkeman menjadi sebuah rituel yang tak terlewatkan saat Idul Fitri tiba.

PROBLEMA HUKUM TENTANG TUNJANGAN HARI RAYA DI MASA PANDEMI

Moderasi beragama dapat dipahami sebagai cara pandang, sikap, dan perilaku selalu mengambil posisi di tengah-tengah, selalu bertindak adil, dan tidak ekstrem, baik ekstrem kanan maupun ekstrem kiri dalam beragama.¹⁹ Masyarakat membutuhkan sebuah cara pandang, sikap, dan perilaku beragama tertentu itu tergolong moderat atau ekstrem. Ukuran tersebut dapat diperbaiki dengan berlandaskan pada sumber-sumber terpercaya, seperti nas agama (Al-quran dan sunah, aturan dalam konstitusi negara, kearifan lokal pada suatu tempat dan kesepakatan bersama yang terjadi dalam bentuk konsensus). Kebiasaan masyarakat, lebih khusus di Indonesia adalah melakukan kegiatan-kegiatan doa massal di masjid ataupun di tempat lain. Akan tetapi, kegiatan doa-doa massal tersebut di tengah pandemi Covid-19 sebaiknya dibatasi dan dikurangi. Kita tidak menginginkan bahwa doa-doa massal tidak menolog justru menjadi penyebab penularan wabah Covid-19 mungkin dapat dipahami secara logis oleh sebagian kalangan. Bahkan, Indonesia sebagai negara yang berdasarkan kepada Ketuhanan yang Maha Esa, kegiatan doa-doa massal sudah menjadi rutinitas sehari-hari bagi warga negara. Umat membutuhkan pendekatan khusus dalam melakukan edukasi agar tidak terjadi konflik internal umat dalam satu agama atau antar agama dalam menghadapi wabah Covid-19, salah satunya dengan lebih aktif lagi mensosialisasikan gerakan moderasi beragama.

Kementerian Agama mengambil peran dalam menghadapi pandemi Covid-19 dengan berbagai kebijakan yang tujuan utamanya berdasarkan moderasi beragama. Misalnya, edaran Menteri Agama Nomor SE 1 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Protokol Penanganan Covid-19 pada Rumah Ibadah. Edaran yang berisi tentang pentingnya mencegah penyebaran Covid-19 di rumah ibadah dengan mengajak jajaran instansi di bawah Kementerian Agama untuk mensosialisasikan dan mensinergikan edaran tersebut di tengah masyarakat. Edaran tersebut substansinya mengajarkan masyarakat untuk lebih mengutamakan sikap moderasi dalam menjalankan ajaran-ajaran agama masing-masing. Pada sisi yang lain, Majelis Ulama

¹⁹ Syatar, Abdul, dkk. Darurat Moderasi Beragama di Tengah Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). *Jurnal Kuriositas: Media Komunikasi Sosial dan Keagamaan*. Volume 13 Nomor 1. doi: <https://doi.org/10.35905/kur.v13i1.1376>.

Indonesia (MUI) sebagai lembaga independen yang mengayomi umat Islam di Indonesia telah mengeluarkan fatwa-fatwa yang secara langsung dapat menghambat penyebaran wabah. Meskipun demikian, MUI harus bekerja keras lagi dalam lebih mencerdaskan umat tentang pentingnya konteks moderasi beragama, agar fatwa-fatwa yang dikeluarkan tidak menyisakan konflik di tengah masyarakat bahkan mungkin akan lebih baik lagi jika dapat merangkul semua kalangan sesuai kondisi yang ada.

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.

Santjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah sebagai berikut:²⁰

- a. 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;
- b. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi;
- c. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak;
- d. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak;
- e. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya.

Dinyatakan secara jelas dan tegas bahwa THR adalah hak buruh. Keduanya dengan status permanen dalam hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) dan buruh tidak tetap dalam hubungan kerja terikat PKWT sebagai penghasilan bukan upah. Batas waktu bagi majikan untuk membayar THR adalah tujuh hari sebelum hari

²⁰ Indrati, Maria Farida. *Op.Cit.*, hlm 159.

raya keagamaan. Hak melekat dalam kehidupan manusia, yang dimiliki, dan keberadaannya dapat dimanfaatkan. Seseorang memiliki hak-hak ini. Kemudian dia memiliki kebebasan.²¹

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. 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 dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.

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

²¹ Azis, Abdul., Aan Handriani, and Herlina Basri. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* Volume 10, Nomor 1. doi: <http://dx.doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v10i1.3175>.

Wai-sak bagi Pekerja/Buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi Pekerja/Buruh yang beragama Konghucu.

Berdasarkan pasal 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.²²

Salah satu kegiatan rutin yang dilakukan Menteri Ketenagakerjaan menjelang lebaran adalah menerbitkan Surat Edaran (SE) tentang pembayaran tunjangan hari raya keagamaan di perusahaan. Belum lama ini, Menaker menerbitkan SE No.M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/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

²² Syatar, Abdul, dkk, *Op.Cit.*,

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.

Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal berpendapat SE tersebut menegaskan THR tahun 2021 wajib dibayar H-7 sebelum hari-H dan tidak dicicil. Bagi pengusaha yang terdampak pandemi Covid-19, pembayaran THR dirundingkan secara bipartit. "Isi surat edaran Menaker juga memuat kemudahan bagi perusahaan yang masih terdampak Covid-19. Di mana nilai THR dan sistem pembayarannya harus dirundingkan secara bipartit dengan serikat pekerja dan/atau perwakilan buruh jika di perusahaan tidak ada serikat pekerja. Surat Edaran itu mewajibkan perusahaan yang terdampak Covid-19 untuk membuktikan ketidakmampuannya membayar THR secara tepat waktu. Tapi Iqbal menegaskan ketidakmampuan perusahaan tidak boleh menjadi alasan untuk tidak membayar THR. Bagi pengusaha yang tidak mampu, edaran ini menyebut pembayaran THR paling lambat H-1 sebelum hari raya keagamaan. "Jangan ada lagi perusahaan yang membayar THR dicicil dan tidak lunas hingga akhir Desember tahun berjalan. Karena faktanya, banyak perusahaan yang belum melunasi THR tahun 2020. Pakar Hukum Ketenagakerjaan Universitas Airlangga Surabaya, Hadi Subhan, mengatakan edaran THR yang diterbitkan tahun ini berbeda dengan tahun sebelumnya.²³

Pada tahun 2020 pandemi baru terjadi, sehingga belum banyak kebijakan pemerintah yang membantu dunia usaha untuk menghadapi pandemi. Berbeda dengan tahun 2021 dimana pemerintah telah menerbitkan beragam kebijakan dan stimulus guna membantu kalangan pengusaha. Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan edaran yang menekankan pembayaran THR dilakukan secara penuh dan tepat waktu. Kendati pembayaran THR diharapkan sesuai ketentuan, tapi Subhan mengingatkan pengusaha dan buruh bisa

²³ *Ibid.*,

bermusyawarah untuk mencapai kesepakatan terkait pembayaran THR. Sebagaimana diketahui pandemi Covid-19 ini membuat situasi menjadi sulit baik untuk pengusaha dan buruh. Paling penting saat ini THR harus dibayar. “Para pihak harus memahami kondisi saat ini terutama bagi perusahaan yang bisnisnya terdampak pandemi Covid-19,” ujarnya. Mengenai sanksi terhadap pelanggaran pembayaran THR, Subhan menjelaskan jenisnya perdata dan administratif. Mekanisme perdata bisa ditempuh antara lain dengan menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai pada pengadilan hubungan industrial. Untuk administrasi sanksinya berupa denda sebesar 5 persen dari total THR yang harus dibayar.²⁴

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. 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.

D. PENUTUP

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 Pekerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja/buruh merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja/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 Pekerja/Buruh di Perusahaan, pemberian THR Keagamaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pengusaha

²⁴ *Ibid.*,

kepada pekerja/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.

Salah satu kegiatan rutin yang dilakukan Menteri Ketenagakerjaan menjelang lebaran adalah menerbitkan Surat Edaran (SE) tentang pembayaran tunjangan hari raya keagamaan di perusahaan. Belum lama ini, Menaker menerbitkan SE No.M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/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.

SARAN

Terkait dengan pengaturan hukum tentang tunjangan hari raya sudah sudah baik, tinggal lagi bagaimana mengaplikasikannya kepada para pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan untuk mendapatkan tunjangan hari raya, diharapkan pelaksanaan peraturan hukum yang berlaku terkait dengan pemberian tunjangan hari raya ini terlaksana sedemikian rupa. Ada beberapa problema terkait dengan pemberian tunjangan hari raya kepada para pekerja/buruh, diharapkan kepada semua pihak yang bersangkutan untuk dapat melakukan upaya dalam mengatasi problema tersebut, kepada para penegak hukum agar tegas dalam melakukan tugasnya jikalau ada pelanggaran terkait dengan pemberian tunjangan hari raya kepada para pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardrian, Sutedi. 2011. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisa Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearah Penguasaan Modal Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Indrati, Maria Farida. 1998. *Ilmu Perundang-Undangan Dasar-Dasar dan Pembentukannya*, Yogyakarta: Kanisius.
- Kansil, C.S.T. dan Cristine S.T Kansil. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Manululang, Sendjun H. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Soemitro, Roni Hantijo. 1998. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* Semarang: Ghalia Indonesia.
- Supramono, Gatot. 2009. *Hukum Perseroan Terbatas*, Jakarta: Djambatan.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.

Karya Ilmiah

- Agustanti, Rosalia Dika, Satino, Rildo Rafael Bonauli. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pelecehan Seksual Dalam Rangka Mewujudkan Bela Negara. *Jurnal Supremasi Hukum*. Volume 11 Nomor 1. doi: <https://doi.org/10.35457/supremasi.v11i1.1092>
- Agustino, Leo. (2020). "Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia", *Jurnal Borneo Administrator* 16, No. 2
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* Vol. 10, No. 1 (2019).

Hariyanto, Aries, “Does Religious Holiday Allowance Policy during Covid-19 Provide Legal Certainty?”, *Jurnal Sriwijaya Law Review* Vol. 5 Issue 1.(2021).

Ramadhani, Rahmat dan Rachmad Abduh. (2021). “Legal Guarantee for the Land Registration Process during the Covid-19 Pandemic”, *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 4, No. 1.

Ramadhani, Rahmat dan Ummi Salamah Lubis. (2021). “Opportunities and Challenges for the Badan Pertanahan Nasional (BPN) in Handling Land Cases in the New Normal Era”, *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 29, No. 1

Rudi, Nanang Hartono. (2020). “Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Supremasi* 10, No. 2.

Syatar, Abdul, dkk. (2019). “Darurat Moderasi Beragama di Tengah Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19),” *Jurnal Kuriositas: Media Komunikasi Sosial dan Keagamaan*, Vol. 13 No.1.

Utami, Intan. (2020). “Tradisi Ramadhan dan Lebaran di Tengah Covid-19”, *Jurnal An-Nizom* 5, No. 2.

Wayan I Agus Vijayantera. (2016). “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016”, *Jurnal Kertha Patrika* 38, No. 1.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan