

## LANGKAH HUKUM TERHADAP PELANGGARAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

Oleh : **Taufiq Yulianto**

Staf Pengajar Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang  
Jl. Prof. Sudarto, SH, Tembalang, Semarang 50275

### Abstrak

*Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. THR Keagamaan diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran THR atau THR tidak dibayar secara penuh, hal ini akan menjadi dasar perselisihan hak sebagai bagian dari sengketa hubungan industrial yang harus diselesaikan sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

**Kata Kunci** : Langkah Hukum, Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan

### 1. Pendahuluan

Pemberian tunjangan hari raya keagamaan atau sering disebut dengan THR merupakan hal yang sangat dinantikan oleh pekerja/buruh dalam menghadapi hari raya keagamaannya. Tetapi dalam pelaksanaannya kadang-kadang tidak seperti yang diharapkan, karena perbedaan penafsiran yang disebabkan aturan yang tidak jelas, karena ketidaktahuan pekerja/buruh, ketidakmampuan perusahaan, atau kenakalan dari pengusaha. Hal tersebut menimbulkan potensi terjadinya pelanggaran terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Oleh karena itu diperlukan suatu aturan mengenai pemberian THR yang jelas baik mengenai waktunya, jumlahnya, maupun siapa saja yang berhak mendapatkan THR. Aturan yang jelas dapat menjadi landasan hukum yang kuat bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam menyikapi pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

### 2. Pengertian Tunjangan Hari Raya

Sebelum membahas tentang pengertian tunjangan hari raya, sebaiknya perlu diketahui terlebih dahulu bahwa menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, pekerja/buruh berhak

mendapatkan penghasilan yang layak. Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. Penghasilan yang tersebut diberikan dalam bentuk:

- a. Upah; dan
- b. pendapatan non Upah.

Dalam hal pendapatan non upah inilah pekerja/buruh berhak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan. Selain tunjangan hari raya keagamaan, Pengusaha dapat memberikan pendapatan non Upah berupa:

- a. bonus;
- b. uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
- c. uang servis pada usaha tertentu.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/Buruh di Perusahaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan 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. Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi Pekerja/Buruh yang beragama

Islam, Hari Raya Natal bagi Pekerja/Buruh yang beragama Kristen Katolik 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. Pasal 2 Permenaker No 6 Tahun 2016 menyatakan bahwa Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Jadi bagi pekerja/buruh yang masa kerjanya kurang dari 1 bulan belum berhak mendapatkan THR. Ketentuan ini lebih baik daripada ketentuan yang sebelumnya tentang pemberian THR yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 04/Men/1994, yang mensyaratkan hanya pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan yang berhak mendapatkan THR. THR Keagamaan ini diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

### **3. Besaran dan Tata Cara Pemberian THR Keagamaan**

Besaran THR Keagamaan ditetapkan 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:  
$$\frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$

Contoh :

Upah Budi per bulan adalah Rp. 2.000.000, maka besar THR yang Budi terima dengan masa kerja 2 tahun adalah sebesar satu bulan upah, yakni Rp. 2.000.000

Sementara, jika masa kerja Budi misalnya 7 bulan, maka perhitungan THR nya:

$$(7 \times \text{Rp.2.000.000}) \div 12 = \text{Rp. 1.166.666,666}$$

Sedangkan berkaitan dengan komponen upah 1 (satu) bulan terdiri atas :

- a. a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages); atau
- b. b. upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Bagi Pekerja/Buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah 1 (satu) bulan dihitung sebagai berikut:

- a. 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;
- b. Pekerja / Buruh yang 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.

Apabila penetapan besaran nilai THR Keagamaan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR Keagamaan yang ditetapkan oleh pemerintah maka THR Keagamaan yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.

THR Keagamaan diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun sesuai dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh. 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. THR Keagamaan dibayarkan disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan masing-masing Pekerja/Buruh, kecuali ditentukan lain sesuai dengan kesepakatan Pengusaha dan

Pekerja/Buruh yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dan THR Keagamaan ini wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. THR Keagamaan diberikan dalam bentuk uang dengan ketentuan menggunakan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia. Pemberian THR Keagamaan ini secara khusus juga mengatur apabila pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan. THR Keagamaan berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha. Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir sebelum Hari Raya Keagamaan. Pekerja/Buruh yang dipindahkan ke perusahaan lain dengan masa kerja berlanjut, berhak atas THR Keagamaan pada perusahaan yang baru, apabila dari perusahaan yang lama Pekerja/Buruh yang bersangkutan belum mendapatkan THR Keagamaan.

#### **4. Denda dan Sanksi Administratif**

Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar yaitu 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh. Denda dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. pembatasan kegiatan usaha;
- c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. pembekuan kegiatan usaha.

#### **5. Langkah hukum apabila terjadi pelanggaran pemberian THR**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang tidak secara tegas mengatur mengenai tunjangan hari raya. Pengaturan mengenai THR terdapat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Memang perusahaan dapat mengatur lain mengenai besaran THR dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan, dengan syarat besarnya THR yang diatur tersebut lebih besar dari nilai THR yang diatur dalam Permenaker 6/2016.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut, setidaknya dapat ditarik dua kesimpulan mengenai besarnya nilai THR:

- a. THR diberikan sebesar 1 bulan upah bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus atau lebih, dan bagi pekerja yang telah bekerja kurang dari 12 bulan tetapi lebih dari 1 bulan mendapat THR secara proporsional.
- b. Besarnya nilai THR bisa ditentukan lain sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama atau kebiasaan yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan, hanya jika PK, PP, PKB atau kebiasaan tersebut menentukan nilai THR lebih besar dari ketentuan dalam permenaker no. 6 Tahun 2016.

Jika memang ada pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran THR atau THR tidak dibayar secara penuh, hal ini akan menjadi dasar perselisihan hak sebagai bagian dari

perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan tersebut diselesaikan berdasarkan ketentuan UU Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI). Menurut UUPHI, cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dimusyawarahkan terlebih dahulu antara pengusaha dan pekerja paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Bila musyawarah gagal, perselisihan tersebut kemudian dicatatkan ke instansi ketenagakerjaan setempat untuk ditawarkan upaya penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Bila tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

## **6. Kesimpulan**

Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. THR Keagamaan termasuk pendapatan non upah yang merupakan penerimaan Pekerja/Buruh dari pemberi kerja dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya. Karena THR Keagamaan ini menjadi kewajiban dari pengusaha maka sudah seharusnya pengusaha harus mengikuti ketentuan yang ada yaitu :

- a. Pengusaha harus memberikan THR Keagamaan ini kepada pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 1 bulan dan harus dibayarkan 7 hari sebelum hari raya keagamaan.
- b. Besaran THR telah ditetapkan yaitu yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun mendapatkan 1 bulan upah, sedangkan yang masa kerjanya lebih dari 1 bulan

tetapi kurang dari 1 tahun mendapatkan THR keagamaan secara proporsional.

- c. Apabila terjadi pelanggaran terhadap pemberian THR keagamaan ini maka langkah hukum yang harus ditempuh adalah tetap berdasarkan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena pelanggaran terhadap pemberian THR keagamaan ini termasuk perselisihan hak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 04/Men/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan  
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/Buruh di Perusahaan  
Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.1/MEN/VI/2016 tentang Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2016  
[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)  
[www.HRD-Forum.com](http://www.HRD-Forum.com)