

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji mengenai pengembalian tunjangan hari raya keagamaan oleh pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir serta mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pengusaha untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tidak dapat dikenakan sanksi berupa pengembalian Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sanksi yang tepat bagi pekerja yang mengundurkan diri sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir adalah pemberian ganti rugi kepada pengusaha sampai batas waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Namun, pengusaha meminta kembali Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagai bentuk ganti rugi yang harus dibayar oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerja berhak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan secara proporsional sesuai masa kerjanya dikarenakan pekerja bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan. Hasil mekanisme upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pengusaha adalah penyelesaian melalui non litigasi yaitu bipartit dan tripartit, dan penyelesaian litigasi yaitu melalui pengadilan hubungan industrial serta dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Kata Kunci : Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pengunduran diri, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ganti Rugi.

ABSTRACT

This research examines the return of religious holiday allowance by the worker who resigned before the temporary appointment work agreement ended and the mechanism of legal remedies that can be taken by entrepreneur to solve these problems. The result obtained from research are, worker resign before the temporary appointment work agreement ended can't be sanctioned the return of religious holiday allowance. Based on article 62 of law number 13 of 2003 concerning employment, the worker resigned have sanctioned by compensation. However, entrepreneur asked religious holiday allowance as compensation. The worker to deserve religious holiday allowance proportionally because he work less twelve month. The results of this research in terms of mechanisms of legal remedies that can be taken by entrepreneur are non litigation and litigation. Non Litigation are bipartit and tripartit. Litigation are industrial dispute settlement and supreme court.

Keyword: Religious Holiday Allowance, Resigned, Temporary Appointment Work Agreement, Compensation.