

SKRIPSI

PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA SEBAGAI SARANA PENINGKATAN PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA



ANITA MARTHASARI
NIM. 030115299

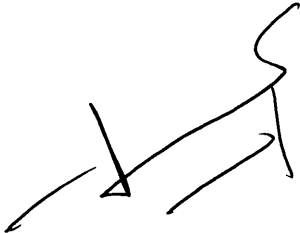
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA SEBAGAI
SARANA PENINGKATAN PRODUKTIFITAS
TENAGA KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing



Lanny Ramli, S.H., M.H.
NIP. 131 878 388

Penyusun



Anita Marthasari
NIM. 030115299

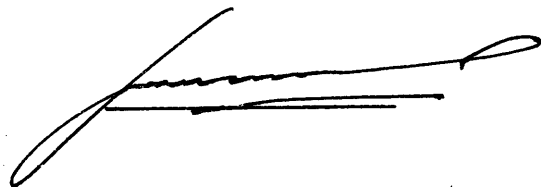
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

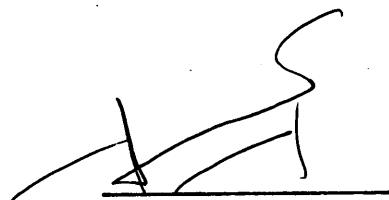
Pada hari Rabu, 21 Juli 2004

Panitia Penguji Skripsi :

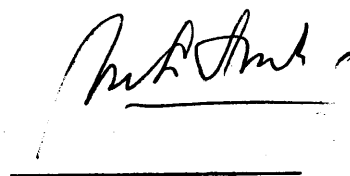
Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.H.



2. M.L. Souhoka, S.H., M.S.



God Grant Me

The Serenity To Accept The Things I Cannot Change

The Courage To Change The Things I Can And

The Wisdom To Know The Different

Reinhold nie Buhr

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat yang telah dan akan diberikan kepada penulis. Kebaikan dan kelebihan dalam substansi tulisan ini semata-mata adalah kebaikan dari rahmat-Nya, dan sebaliknya segala kekurangan yang ada pada tulisan ini tidak lain adalah kekhilafan dari penulis semata.

Substansi dari tulisan ini adalah perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja yang tidak pernah ada habisnya untuk dibicarakan oleh berbagai pihak, baik oleh pihak pengusaha, pihak tenaga kerja sendiri maupun oleh pihak pemerintah.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam substansi penulisan ini. Oleh karenanya penulis sangat mengharapkan adanya sumbangan saran serta kritik yang membangun dari pembaca, yang dapat penulis jadikan bahan koreksi dan masukan yang berharga dalam tulisan penulis di lain kesempatan. Yang terakhir patut kiranya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan peran serta para pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung telah berperan dalam proses penyusunan, penyelesaian dan dalam proses ujian untuk mempertahankan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh dan menyelesaikan studi program ilmu hukum (S 1) di kampus yang “besar” ini, karena untuk menjadi bagian darinya penulis harus menempuh Ujian Masuk Perguruan Tinggi hingga 2 (dua) kali.

Dan penulis bersyukur harus menempuh Ujian Masuk Perguruan Tinggi hingga 2 (dua) kali karena dengan jalan inilah dan disinilah penulis menemukan belahan jiwa penulis.

2. Ibu Lanny Ramli, S. H., M. H., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi dan mendampingi penulis dalam sidang mempertahankan skripsi ini di hadapan para penguji.
3. Bapak Machsoen Ali, S. H., M. S., Bapak M. L. Souhoka, S. H., M. S., selaku dosen penguji skripsi yang telah sudi meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya untuk menguji penulis dalam mempertahankan skripsi ini.
4. Keluargaku tercinta: Bapak, Mama, Mas Andi, Mas Ivan, Mas Gentong, Aca, Yu' Nah. Untuk Mas Andi terima kasih atas jalan, nasehat dan motivasi yang telah diberikan meskipun agak sedikit memaksa. Untuk Mas Ivan terima kasih sudah mencarikan tempat untuk survey. Untuk Mas Gentong terima kasih sudah banyak membantu "persiapan" adik tercintamu ini. Untuk Yu' Nah terima kasih selalu menyiapkan "maem" yang enak-enak bagi penulis.
5. Sahabat-sahabat penulis di Fakultas Hukum Universitas Airlangga: Nuning, semoga selalu dekat dengan reqi; Bastiani, semoga cepat menikah dengan Mas Bram; Yuani, semoga selalu awet dengan yudhi; Dessy, semoga baik-baik saja dengan 'Mas'nya; Dini '00 terima kasih atas segala pengertiannya; Dina, Lia, Catur, terima kasih atas waktu dan kebersamaan di awal-awal kuliah.

6. Dini kecil '01 terima kasih atas pinjaman kitab undang-undang hukum perburuhannya; Mbak Opini terima kasih sudah dipinjam sepatu hitam untuk sidang; Yuani yang selalu mencarikan dan meminjam catatan kuliah.
7. Misse, Mbak Novi, Dini '00 serta Maya '03 yang sudah menemani penulis sidang skripsi meskipun ada yang baru datang setelah penulis selesai sidang.
8. Mario Parakas, thank you for your loving, caring, and for your all kindness to me. You will always be my endless love.
9. Risal Alamsjah, selaku personnel manager PT. Sinar Sosro yang sudah meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penulis dalam hal tunjangan hari raya di perusahaan tempatnya bekerja.
10. Danang '98, Tendik '99, Andi, Mahesa, Rozi, Fadli, Arif terima kasih atas perhatian, saran dan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
11. ChickLit (chick Literature), kumpulan cerpen Kompas, buku-buku karangan Pramoedya Ananta Toer sebagai 'oase' suasana hati penulis dikala suram serta Kristine Carlson yang sudah menciptakan *Don't sweat the Small Stuff for Women*, yang merupakan buku wajib bagi penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu mengingat terbatasnya tempat yang ada. Terima kasih atas segala doa, dukungan dan bantuan yang telah diberikan untuk penulis.

Karena tulisan (skripsi) ini melibatkan banyak orang, dan kemungkinan ada yang tidak penulis sebutkan dan untuk itu penulis mohon maaf. Yakinkan bahwa penulis sangat berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan

oleh para pihak kepada penulis, dan penulis sadar bahwa tulisan (skripsi) ini tidak akan terwujud bantuan para pihak dan, tentunya pertolongan dari Allah, pemilik segala daya dan kuasa.

Surabaya, 27 Juli 2004

Anita marthasari
NIM. 030115299

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix

BAB I

PENDAHULUAN	1.
1. Permasalahan Latar belakang dan Perumusannya	1.
2. Penjelasan Judul	4.
3. Alasan Pemilihan Judul	6.
4. Tujuan Penulisan	6.
5. Metodologi	6.
a. Pendekatan Masalah	6.
b. Sumber Bahan Hukum	6.
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum ...	7.
d. Analisis Bahan Hukum	9.
6. Pertanggung Jawaban Sistematika	9.

BAB II

KETENTUAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA	12.
1. Batas Waktu Pemberian Tunjangan Hari Raya	
Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik	
Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994	12.
2. Batas Waktu Pemberian Tunjangan Hari Raya	
Berdasarkan Kebijakan Perusahaan	21.

BAB III

PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA	
DIKAITKAN DENGAN PENINGKATAN	
KESEJAHTERAAN PEKERJA	25.
1. Pengaruh Pemberian Tunjangan Hari Raya bagi Pekerja	25.
2. Sanksi bagi Perusahaan yang Tidak Memberikan	
Tunjangan Hari Raya	32.

BAB IV

PENUTUP	37.
1. Kesimpulan	37.
2. Saran	39.

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan, Latar Belakang, dan Rumusannya

Seperti kita ketahui bersama bahwa untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya manusia mau tidak mau harus bekerja, karena bila manusia tersebut tidak bekerja maka ia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Semakin manusia tersebut bekerja dengan baik atau bekerja lebih giat maka akan lebih mudah baginya dalam mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dalam rangka melangsungkan hidupnya. Hal ini diimplementasikan di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar seluruh warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum.¹

Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna, antara lain yaitu:

- a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, kemenakan, dan lain-lain).
- b. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja. Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya

¹ Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Edisi 1, Cetakan 3, Raya Grafindo Persada, Jakarta 1997, h. 215.

merupakan upah atau imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang lain yang memerintahkannya.

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja diatur dengan Hukum Perdata, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Bab 7-a, Buku III Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh tenaga kerja untuk pengusaha atau majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.²

Hubungan kerja itu sendiri artinya adalah hubungan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Hubungan kerja ini menunjukkan bahwa adanya keterikatan antara kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban majikan terhadap pekerja serta menggambarkan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap majikan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yaitu pekerja dengan majikan dan tidak menghendaki adanya kebebasan atau tindakan yang sewenang-wenang dilakukan pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, karena hal itu tercantum di dalam perlindungan terhadap harkat dan martabat perlindungan manusia yang khususnya kaum kecil dan berekonomi lemah.

² Kartasapoetra, G. et.al. **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**. Armico, bandung, 1990, h. 17.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang kian pesat perkembangannya, hal ini bisa dilihat dari semakin berkembangnya pusat-pusat industri di daerah perkotaan, perekonomian yang semakin membaik sejak terjadinya krisis moneter tahun 1998; sehingga peningkatan laju pembangunan nasional ini haruslah diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan maupun keterampilan tenaga kerja yang diawali dengan memberikan hak-hak buruh. Secara umum hak normatif buruh jika dikaitkan dengan hubungan kerja maka yang harus ada dan dipenuhi adalah hak-hak seperti; hak atas upah, istirahat, jaminan keselamatan, kesehatan kerja. Hak-hak ini merupakan pokok yang prinsipil. Secara garis besar hak normatif dapat dipilah menjadi:

Hak bersifat ekonomis; misalnya upah, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lain-lain

1. Hak bersifat ekonomis; misalnya upah, tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Hak bersifat politis; misalnya hak membentuk serikat buruh, hak untuk menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, dan sebagainya.
3. Hak bersifat medis; misalnya hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, hak melahirkan, hak istirahat, hak menyusui anak, hak atas jaminan pemeliharaan kerja, larangan memperkerjakan anak, dan sebagainya.
4. Hak bersifat sosial; misalnya hak cuti menikah, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan sebagainya.

Tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan menduduki posisi yang strategis dalam meningkatkan produksi nasional maka sudah selayaknya jika tenaga kerja tersebut memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek. Salah satu aspek yang masih dipandang sebelah mata oleh perusahaan adalah masalah pemberian tunjangan hari raya.

Bisa jadi tunjangan hari raya adalah tunjangan khas Indonesia dan lebih merupakan penghargaan keberadaan agama dan tradisi sosial yang “dilegalkan” dalam menyambut hari raya keagamaan dan bagian dari upaya untuk memberikan biaya tambahan bagi tenaga kerja, mengingat setiap menjelang hari raya selalu diikuti dengan lonjakan harga kebutuhan pokok, terutama kebutuhan pangan (beras, daging, gula, tepung, minyak goreng, telur, sayur-mayur, bumbu dapur, dan lainnya), belum lagi biaya transportasi untuk “mudik” lebaran, baik pesawat, kereta api, bus hingga angkutan kota.

Tenaga kerja sangat menaruh harapan pada tunjangan hari raya sebagai gaji tambahan atau upah yang dapat meringankan beban kebutuhan yang melonjak. Tunjangan hari raya sebagai harapan terkadang bisa menjadi sumber terjadinya konflik antara tenaga kerja dengan perusahaan.

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah ketentuan pemberian tunjangan hari raya?
2. Bagaimanakah pemberian tunjangan hari raya bila dikaitkan dengan peningkatan kesejahteraan pekerja?

2. Penjelasan Judul

Dalam skripsi ini penulis menempatkan judul “Pemberian Tunjangan Hari Raya Sebagai sarana Peningkatan Produktifitas Tenaga Kerja di PT. Sinar Sosro. Maka dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut: kata pemberian berasal dari kata “beri” atau “memberi” yang artinya adalah menyerahkan. Sehingga kata pemberian mengandung arti proses, cara, perbuatan menyerahkan sesuatu kepada orang lain. Makna kata “pemberian” dalam judul ini diarahkan pada objek kata “tunjangan hari raya”, yang dalam kamus Besar Bahasa Indonesia kata “tunjangan” diartikan sebagai tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan; yang ditunjangkan; sokongan; bantuan. Arti kata “tunjangan hari raya” secara utuh adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.³

Sarana merupakan syarat atau upaya maupun sesuatu yang dipakai sebagai alat atau media dalam mencapai maksud atau tujuan.⁴

Produktifitas diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau daya produksi,⁵ sedangkan pengertian tenaga kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

³ Pasal 1 huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-04/MEN/1994 Tahun 1994

⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Cetakan 11, Jakarta, 1989, h. 784

⁵ *ibid*, h. 702.

Menurut **Sastrohadiwiryo**,⁶ tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai adalah:

1. Buruh

Adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

2. Karyawan

Adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secaramingguan.

3. Pegawai (pegawai negeri)

Adalah mereka yang telah memenuhisyarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan diberi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari beberapa pengertian tenaga kerja diatas, tampak bahwa tenaga kerja merupakan orang atau beberapa orang yang bekerja pada suatu

⁶ Sastrohadiwiryo B. Siswanto, **Manajemen Tenaga Kerja: Pendekatan Administrasi dan Operasional**, Jakarta, Bumi Aksara, 2003, h. 27.

perusahaan baik milik swasta maupun milik pemerintah guna menghasilkan barang dan/atau jasa dari perusahaan tersebut.

3. Alasan pemilihan Judul

Bagi sebagian pihak, lebaran tidak selalu identik dengan keceriaan. Paling tidak, itu dirasakan sejumlah perusahaan. Karena sedang dililit kesulitan, mereka makin merasa sulit ketika harus menyediakan Tunjangan Hari Raya (THR).⁷

Itulah penggalan berita yang penulis kutip dari harian jawa pos edisi tanggal 18 November 2003. Pemberian tunjangan hari raya menimbulkan dilema tersendiri bagi perusahaan yang sedang dalam kesulitan, disatu sisi perusahaan harus memberikan tunjangan hari raya tetapi disisi lain perusahaan berada dalam kesulitan. Rangkaian permasalahan seperti diataslah yang secara implisit melatarbelakangi penulis dalam merumuskan dan menempatkan judul tersebut dalam skripsi ini.

4. Tujuan Penulisan

Secara kategoris tujuan dari penulisan skripsi ini penulis kualifikasikan sebagai berikut:

1. Tujuan akademis

yaitu untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga

2. Tujuan praktis

⁷ Jawa Pos, 18 November 2003, h.17.

yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam pembahasan masalah tunjangan hari raya, selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana penerapan peraturan perundang-undangan mengenai tunjangan hari raya.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah dan sifat dari penelitian dalam sistematika penulisan ini adalah secara yuridis-normatif, maksudnya adalah selain menganalisa peraturan perundang-undangan yang berlaku penulis juga menggunakan data penunjang yaitu dengan melakukan survey di lapangan (pelaksanaan) terhadap perusahaan dengan melalui wawancara dengan pihak terkait.

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam menunjang penyusunan skripsi ini adalah :

1. Sumber bahan hukum primer

yaitu bahan hukum yang diperoleh dari beberapa literatur, bahan kuliah, serta perundang-undangan yang berlaku di Indonesia khususnya mengenai tunjangan hari raya.

2. Sumber bahan hukum sekunder

yaitu bahan hukum yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pejabat maupun pegawai instansi perusahaan tempat diadakannya survey yang berhubungan dengan permasalahan dalam skripsi ini.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum yang dipergunakan dalam kegiatan penyusunan skripsi ini adalah dengan menggunakan 2 (dua) metode, yaitu:

1. Metode kepustakaan (library research)

teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa studi kepustakaan yang diperoleh dengan cara mempelajari data primer

2. Metode lapangan (field research)

dilakukan dengan cara wawancara dengan pejabat maupun pegawai instansi terkait sebagai sumber data sekunder.

Sumber data yang didapatkan, selanjutnya diidentifikasi dan diseleksi berdasarkan skala prioritas sesuai dengan permasalahan yang hendak dibahas, selanjutnya diolah dengan cara mencari hubungan keterkaitan antara data yang satu dengan data yang lain kemudian dirumuskan secara sistematis sebagai suatu pemecahan masalah.

d. Analisa Bahan Hukum

Terintegral pada metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, maka analisis bahan hukum yang dilakukan ialah dengan menggunakan analisis komparatif, yaitu membandingkan peraturan perundang-

undangan yang berlaku tentang pengaturan tunjangan hari raya dengan kebijakan yang diterapkan perusahaan, apakah sudah sesuai atau belum dan tindakan hukum yang dapat dilakukan jika terdapat ketidaksesuaian didalamnya.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Secara garis besar sistematika dan kerangka dasar dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Skripsi ini dibagi ke dalam empat bab dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Sesuai dengan aturan penulisan ilmiah, maka bab I adalah sebagai pendahuluan. Dalam bab I ini penulis mengetengahkan dan mengulas tentang latar belakang permasalahan yang ada untuk selanjutnya dirumuskan dalam beberapa rumusan permasalahan. Selanjutnya juga dijelaskan mengenai judul dan alasan pemilihan judul yang digunakan dalam skripsi ini. Judul itu sendiri secara implisit mencerminkan permasalahan yang dirumuskan. Dalam bab I ini juga dijabarkan mengenai tujuan penulisan serta metodologi yang digunakan.

Tahapan pembahasan akan dilakukan pada bab-bab berikutnya, dimulai pada bab II. Pada bab II dibahas tentang ketentuan pemberian tunjangan hari raya yang dibagi atas 2 sub bab, yaitu pertama, ketentuan pemberian tunjangan hari raya berdasarkan aturan perundang-undangan yang berlaku; kedua, ketentuan pemberian tunjangan hari raya berdasarkan kebijakan perusahaan.

Kemudian pembahasan dalam bab III adalah mengenai kaitan pemberian tunjangan hari raya dengan peningkatan kesejahteraan pekerja. Pada bab III ini dibagi atas 2 sub bab, yaitu pertama, pengaruh pemberian tunjangan hari raya bagi

pekerja; kedua, mengenai sanksi yang dikenakan bagi perusahaan yang tidak memberikan tunjangan hari raya.

Dan yang terakhir adalah bab IV yang merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan dari pembahasan yang dilakukan, serta saran-saran atas permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini. Kesimpulan disini merupakan inti dari permasalahan pokok yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya. Sedangkan saran adalah pendapat yang layak dan patut dipertimbangkan berkaitan dengan substansi permasalahan dalam skripsi ini.

BAB II

KETENTUAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA

1. Batas Waktu Pemberian Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994

Tunjangan hari raya yang diposisikan sebagai hak tenaga kerja yang diberikan tiap tahun sekali, sehingga banyak orang yang beranggapan bahwa tunjangan hari raya sebenarnya adalah upah. Anggapan ini dapat dibenarkan dan dapat pula dipersalahkan karena kedudukannya yang notabene belum banyak diketahui tenaga kerja itu sendiri.

Secara otentik dan yuridis tunjangan hari raya berbeda dengan upah, karena masing-masing diatur secara tersendiri, akan tetapi keduanya merupakan penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja. Penghasilan yang diterima tenaga kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu upah dan yang bukan upah. Sehingga perlu diketahui apa saja yang termasuk upah dan apa saja yang bukan termasuk upah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya; sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 upah

keluarganya. Dan yang dimaksud dengan imbalan adalah honorarium yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja secara teratur dan terus menerus.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pengertian upah pada keduanya sekilas tampak sama akan tetapi bila dicermati lebih seksama maka upah pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 dinyatakan hanya sebagai penerimaan sebagai imbalan balas jasa dan pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 upah tidak lagi sekedar sebagai imbalan balas jasa akan tetapi dinyatakan sebagai hak dari pekerja. Dari pengertian upah diatas, maka secara umum definisi dari pengupahan terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. Imbalan yang diperoleh tenaga kerja dari perusahaan.
2. Diperoleh setelah atau saat akan melakukan pekerjaan.
3. Dinyatakan dalam bentuk uang sesuai dengan persetujuan antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan.

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja haruslah sebanding dengan apa yang telah dikerjakannya, seharusnya memadai atau bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat

kebutuhan dan kemampuan tenaga kerja maupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.

Pelaksanaan pengupahan mengandung banyak kerumitan, karena upah yang ditetapkan oleh perusahaan telah diperhitungkan sebijaksana mungkin dapat diterima oleh tenaga kerja. Sebagian tenaga kerja mungkin dapat menerimanya dengan rasa syukur akan tetapi mungkin juga diterima dengan rasa terpaksa oleh sebagian tenaga kerja yang lain.

Justru hal inilah yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Upah yang diberikan haruslah dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi tenaga kerja, dimana nantinya akan meningkatkan produktifitas kerja. Maka dengan berkembangnya zaman yang diikuti dengan perbaharuan peraturan perundang-undangan yang diharapkan dapat mengcover permasalahan yang ada pada umumnya dan pada khususnya seiring dengan perkembangan undang-undang mengenai ketenagakerjaan maka perusahaan menerapkan adanya tambahan-tambahan pendapatan terhadap upah antara lain bonus, tunjangan-tunjangan fungsional dan lain sebagainya.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. SE-07/MEN/1990 tahun 1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah, diterangkan sebagai berikut:

1. Termasuk komponen upah

- a. Upah pokok

yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada tenaga kerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

b. Tunjangan tetap

yaitu pembayaran yang teratur dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersama dengan upah pokok yang tidak dipengaruhi kehadiran, artinya tunjangan itu tetap diberikan tanpa mempertimbangkan apakah tenaga kerja masuk kerja atau tidak. Contoh: tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, dan sebagainya.

c. Tunjangan tidak tetap

yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan tenaga kerja dan diberikan dengan secara tidak tetap pada tenaga kerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok seperti insentif kehadiran.

Dari pengertian kedua bentuk tunjangan diatas tampak jelas bahwa perbedaan utama antara tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap terletak pada:

1. Keteraturan pembayaran tunjangan.
2. Waktu pemberian tunjangan (pada waktu yang sama atau tidak dengan waktu pembayaran gaji).

Dari ketiga komponen diatas (upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap), tenaga kerja kontrak tidak memperoleh komponen upah yang berupa tunjangan tetap karena tunjangan tetap hanya diberikan pada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang teratur yang diberikan secara tetap.

2. Bukan termasuk komponen upah

a. Fasilitas

yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, kantin, koperasi, dan sebagainya.

b. Bonus

yaitu pembayaran yang diterima tenaga kerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena prestasi tenaga kerja yang melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.

c. Tunjangan hari raya

yaitu pendapatan akhir tahun tenaga kerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.

Pemberian tunjangan hari raya keagamaan oleh negara atau pemerintah Indonesia secara khusus mendapatkan perlakuan istimewa dibandingkan dengan tunjangan-tunjangan lain yang biasanya diberikan kepada tenaga kerja, seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan ataupun tunjangan lainnya.

Ada 2 (dua) hal yang membuatnya istimewa. **Pertama**, karena tunjangan hari raya bukanlah bagian dari upah seperti telah dijabarkan diatas. **Kedua**, karena negara atau pemerintah mengaturnya secara tersendiri dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan. Hal- hal yang

diatur didalamnya adalah mengenai bagaimana rumusannya, kapan harus diberikan, sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan dimaksud, dan bagaimana penegakan hukumnya.

Sebenarnya negara atau pemerintah sudah melihat adanya kebutuhan tambahan yang muncul menjelang lebaran yang kadang atau bahkan secara periodik menjadi permasalahan yang selalu dihadapi tenaga kerja. Kesadaran akan adanya masalah yang dihadapi tenaga kerja ini kemudian ditindaklanjuti dengan dikeluarkannya aturan hukum yang mengatur pemberian tunjangan hari raya bagi tenaga kerja.

Implementasi kebijakan negara atau pemerintah tersebut dituangkan melalui Keputusan Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia Nomor. PER-16/MEN/1968 Tahun 1968 yang dalam perjalanannya digantikan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994.

Dalam konteks yuridis sebagaimana diatur di dalamnya, ada 3 (tiga) hal yang menjadi alasan diberlakukannya aturan hukum tentang tunjangan hari raya. **Pertama**, negara atau pemerintah menyadari sebagai bangsa yang beragama, rakyat Indonesia akan merayakan hari raya menurut agamanya masing-masing tiap tahun. **Kedua**, menyadari pula bahwa untuk merayakan hari raya keagamaan para tenaga kerja membutuhkan biaya tambahan yang tidak sedikit. Negara atau pemerintah menyadari betul akan kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan menjelang dan pada saat lebaran yang notabene harga-harga membumbung tinggi, sehingga dipandang perlu adanya tambahan

1. Tenaga kerja dengan masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih secara terus-menerus, diberikan tunjangan hari raya sebesar 1 (satu) bulan gaji.⁹ Contoh: Ali adalah tenaga kerja di PT. Z dengan masa kerja selama 2 tahun dengan gaji sebesar Rp. 1.500.000,00. Maka tunjangan hari raya yang akan diterima oleh Ali adalah sebesar 1 (satu) bulan gajinya yaitu sebesar Rp. 1.500.000,00.
2. Tenaga kerja dengan masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan tunjangan hari raya secara proposional dengan masa kerja, yakni dengan perhitungan sebagai berikut: Masa kerja

$$\frac{\text{—————}}{12} \times \text{Upah 1 bulan}$$

Contoh: Budi adalah tenaga kerja di PT. Z dengan masa kerja selama 6 (enam) bulan dengan gaji sebesar Rp. Rp. 1.500.000,00. Maka tunjangan hari raya yang akan diterima oleh Budi adalah sebagai berikut:

$$\frac{6}{12} \times \text{Rp. 1.500.000,00.}$$

$$= \text{Rp. 750.000,00.}$$

⁹ Gaji atau upah selama 1 (satu) bulan adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan tetap.

Walaupun tunjangan hari raya hanya wajib diberikan oleh pengusaha pada tenaga kerja dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan atau lebih secara terus-menerus, akan tetapi tunjangan hari raya juga wajib diberikan pada tenaga kerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan dan tidak berlaku bagi tenaga kerja untuk waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan.¹⁰ Contoh: Ali putus hubungan kerja dengan PT. Z pada tanggal 25 Oktober, sedangkan pada saat itu hari raya keagamaan jatuh pada tanggal 17 November, sehingga Ali berhak atas tunjangan hari raya sesuai dengan masa kerjanya dan perusahaan tersebut wajib memberikan tunjangan hari raya kepada Ali bersamaan dengan hal-hal yang menjadi kewajibannya, karena masa putus hubungan kerja Ali termasuk dalam tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

Pemberian tunjangan hari raya yang merupakan kewajiban perusahaan dibayarkan kepada pekerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.¹¹ Menurut penulis ada beberapa hal yang menjadi alasan diberikannya tunjangan hari raya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. **Pertama**, adanya tradisi “mudik” menjelang hari raya keagamaan, dimana masing-masing akan pulang ke kampung halaman untuk melepas rindu setelah setahun tidak bertemu dengan sanak keluarga dan yang terpenting untuk barsilahturahmi memohon maaf atas segala kesalahan yang telah diperbuat. **Kedua**, terbatasnya stok barang dipasaran karena terjadinya pemborongan oleh masing-masing pihak-pihak untuk merayakan hari raya idul

¹⁰ Op cit, Pasal 6 ayat (1) dan (2).

¹¹ Ibid, Pasal 4 ayat (2).

fitri. **Ketiga**, meningkatnya jumlah kebutuhan akan barang oleh masing-masing pribadi sebagai contoh identiknya hari raya keagamaan dengan segala sesuatunya yang serba baru (baju baru, sepatu baru, dan sebagainya).

2. Batas Waktu Pemberian Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Kebijakan Perusahaan

Dalam menetapkan cara pemberian tunjangan, perusahaan harus berkoordinasi dan berkomunikasi terlebih dahulu dengan para tenaga kerja untuk mengetahui kebutuhan tunjangan mereka. Perusahaan memiliki 2 (dua) pilihan utama untuk mengetahui perencanaan tunjangan yang benar-benar dibutuhkan oleh tenaga kerjanya, yaitu:

1. Teknik polling

Merupakan survey yang dirancang oleh staff ahli untuk memastikan bahwa para tenaga kerja mampu mengerti kebutuhan tunjangan mereka. Survey tersebut harus memperkirakan biaya-biaya yang relevan dan memberikan gambaran yang jelas tentang berbagai macam bentuk tunjangan.

2. Teknik cafeteria

Membebaskan para tenaga kerja untuk memilih jenis tunjangan yang paling dibutuhkan di bawah batas-batas biaya yang ditetapkan perusahaan. Para tenaga kerja dapat memilih paket-paket tunjangan sesuai dengan kebutuhan utama mereka dan tidak mengambil paket-

paket tunjangan yang tidak mereka perlukan. Paket tersebut dapat berisi tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan sebagainya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam praktek pembagian tunjangan, pihak manajemen perusahaan harus tetap memperhatikan kontribusi para tenaga kerja agar tunjangan yang diberikan dapat tepat sasaran dan mampu meningkatkan produktifitas tenaga kerja.¹²

Program pengupahan dan penggajian merupakan salah satu bentuk kompensasi dalam usaha untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja di perusahaan. Tetapi saat ini pemberian upah yang sesuai saja belumlah cukup untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja, sehingga pemberian upah tersebut perlu dikombinasikan dengan pemberian tunjangan yang mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja.¹³

Pemberian tunjangan hari raya bagi tenaga kerja di PT. Sinar Sosro mengacu pada Peraturan Perusahaan, yaitu diberikan kepada para tenaga kerja berdasarkan masa kerja, yaitu:

1. Tenaga kerja dengan masa kerja sedikitnya 3 (tiga) bulan akan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun secara terus menerus diberikan tunjangan hari raya secara proposional yaitu masa kerja dibagi satu tahun (12 bulan) dikalikan dengan gaji atau upah yang didapat.
2. Tenaga kerja dengan masa kerja sedikitnya 1 (satu) tahun atau lebih secara terus-menerus diberikan tunjangan hari raya sebesar satu bulan upah atau gaji.

¹² Sayles dan Strauss, *Managing Human Resources*, Prentice Prince inc, New York, 1977, h. 414.

¹³ Ibid., h. 383.

Tunjangan hari raya dibayarkan kepada para tenaga kerja oleh pihak perusahaan 5 (lima) hari menjelang hari raya idul fitri karena tunjangan hari raya yang sebenarnya diberikan berdasarkan hari raya keagamaan masing-masing tenaga kerja telah disepakati bersama (antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja) bahwa tunjangan hari raya yang dimaksud diberikan kepada seluruh tenaga kerja menjelang hari raya idul fitri.

Hal ini merupakan kebijakan atau kesepakatan kedua belah pihak karena berdasarkan kondisi Indonesia yang mayoritas penduduknya adalah beragama islam dan juga kondisi perusahaan yang mayoritas tenaga kerjanya beragama islam.

Hal ini tidaklah menjadi masalah sepanjang disepakati bersama oleh pihak perusahaan, pihak tenaga kerja beragama islam dan tenaga kerja beragama non muslim.

Tunjangan hari raya yang seharusnya diberikan 7 (tujuh) hari menjelang hari raya idul fitri diberikan 5 (lima) hari menjelang hari raya idul fitri tentu berdampak negatif bagi pihak tenaga kerja maupun bagi pihak perusahaan. Bagi pihak tenaga kerja, antara lain:

1. Perasaan cemas, takut kalau-kalau perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya, padahal hari raya idul fitri sudah semakin dekat.
2. Tradisi 'mudik' di Indonesia menyebabkan kekuatiran tenaga kerja tidak mendapatkan tiket angkutan.

3. Mempengaruhi produktifitas tenaga kerja dalam hal melaksanakan kewajibannya karena bukannya sibuk bekerja malahan sibuk memikirkan tunjangan hari raya.

Bagi pihak perusahaan, antara lain:

1. Meruginya perusahaan karena produktifitas tenaga kerjanya menurun menjelang hari raya idul fitri dimana pada saat-saat itulah permintaan akan barang meningkat.
2. Tidak terpenuhinya target produksi.

Kenyataan bahwa tunjangan hari raya diberikan 5 (lima) hari menjelang hari raya idul fitri dirasakan terlalu ‘mepet’ karena tradisi ‘mudik’ menyebabkan para tenaga kerja harus memesan tiket jauh sebelumnya. Akan tetapi dalam aplikasinya para tenaga kerja tidak merasakan perasaan cemas dan takut tersebut, karena pihak perusahaan selama ini selalu menepati waktu pemberian tunjangan hari raya bagi para tenaganya, dimana hal ini tidak berdampak negatif bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang dan pihak perusahaan dapat memenuhi target produksi.

BAB III

PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA DIKAITKAN DENGAN PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

1. Pengaruh Pemberian Tunjangan Hari Raya bagi Pekerja

Pengertian pekerja menurut Peraturan Menteri tenaga Kerja no. Per-04/MEN/1994 adalah:

“Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah”

Pengertian dari pengusaha adalah:

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan 2, yang berkedudukan di Indonesia.

Dari pengertian pekerja di atas terdapat persamaan dengan pengertian dari tenaga kerja, yakni baik pekerja maupun tenaga kerja keduanya merupakan istilah yang digunakan untuk orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pengusaha dengan memperoleh imbalan upah (gaji), sedangkan makna pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan.

Mengingat tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam proses produktifitas serta sumber daya manusia yang memerlukan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan, maka perlu dipikirkan oleh perusahaan mengenai usaha-usaha yang sifatnya membantu untuk meningkatkan taraf hidup tenaga kerja.

Guna menunjang usaha-usaha tersebut, maka dalam rangka pelaksanaan kinerja perusahaan harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam hubungan perburuhan pancasila yang mempunyai tujuan. Antara lain sebagai berikut:

1. Menciptakan kesinambungan usaha dan ketenangan kerja,
2. Meningkatkan harkat para tenaga kerja sesuai dengan harkat dan derajat manusia,
3. Meningkatkan produksi dan produktifitas kerja,
4. Meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Sesuai dengan salah satu tujuan dari hubungan perburuhan pancasila, yakni meningkatkan produksi dan produktifitas kerja, maka bila pemberian tunjangan hari raya terjamin, produksi akan meningkat dan apabila produksi meningkat, tunjangan hari raya akan terjamin, mengingat menjelang hari raya keagamaan sisi permintaan (*demand*) atas barang selalu meningkat.

Secara tujuan utama dari pemberian tunjangan kepada tenaga kerja adalah untuk memotivasi para tenaga kerja sebagaimana tujuan dari pemberian bentuk kompensasi yang lain. Tujuan tersebut dirinci lagi sesuai dengan manfaat dari pemberian tunjangan antara lain:

1. tunjangan yang telah sesuai mampu mempertahankan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, sehingga dapat menekan angka *turnover* tenaga kerja.
2. Pembagian tunjangan dapat disesuaikan dengan status tenaga kerja pada suatu perusahaan.
3. Pemberian tunjangan bermanfaat untuk mengurangi tingkat absensi dan kemangkiran tenaga kerja.
4. Pembagian tunjangan yang proposional mampu meningkatkan produktifitas kinerja para tenaga kerja, tunjangan juga dapat mengurangi rasa ketidakamanan dan ketidakpercayaan tenaga kerja terhadap perusahaan tempat kerja mereka.¹⁴

Sebagaimana kita ketahui bahwa tunjangan hari raya tidak kalah pentingnya dengan upah, karena keduanya merupakan hak tenaga kerja yang wajib diberikan oleh perusahaan. Jika upah merupakan perwujudan dari penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja yang berasal dari perusahaan sebagai imbalan jasa atas sesuatu pekerjaan yang telah atau akan dikerjakan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, maka tunjangan hari raya merupakan perwujudan dari pendapatan akhir tahun yang diberikan menjelang hari raya keagamaan.

Hal itu bertitik tolak dari kenyataan bahwa untuk menjamin kelangsungan hidupnya, manusia memerlukan berbagai macam kebutuhan yang mau tidak mau

¹⁴ Sayles dan Strauss, Op cit, h. 393.

harus dipenuhi. Wujud dari usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya itu adalah dengan kegiatan yang diabdikan kepada perusahaan sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing, yang menyebabkan tenaga kerja merasa dituntut untuk melaksanakan kegiatan yang diwujudkan dengan bekerja adalah adanya kebutuhan materiil dan kebutuhan immateriil.

Dalam kaitan itu, karena adanya berbagai kebutuhan itulah yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja keras. Kehadiran upah tidaklah cukup berpengaruh dalam memberikan motivasi kepada tenaga kerja, haruslah ditunjang dengan faktor lain, diantaranya tunjangan hari raya yang sangat dinanti-nantikan kehadirannya setiap menjelang hari raya keagamaan. Tunjangan hari raya tersebut mempunyai peranan yang sangat penting baik bagi pihak tenaga kerja maupun bagi pihak perusahaan. Peranan tunjangan hari raya ditinjau dari 2 (dua) belah pihak:

1. Pihak perusahaan

Bagi perusahaan tunjangan hari raya merupakan unsur yang dilematis, disini perusahaan tidak diperkenankan menetapkan besarnya tunjangan hari raya minimum karena sudah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994. Jika perusahaan sedang dalam kesulitan maka pemberian tunjangan hari raya yang kecil jumlahnya atau tidak diberikannya tunjangan hari raya dapat menyebabkan terjadinya demonstrasi yang malah merugikan pihak perusahaan karena kegiatan produksi tidak dapat berjalan.

2. Pihak tenaga kerja

Tunjangan hari raya adalah pendapatan yang sangat berperan penting dalam memberikan kepuasan dan ketenangan bagi tenaga kerja, karena menjelang lebaran dimana harga-harga melambung tinggi maka upah yang didapat tidaklah mencukupi nilainya. Setelah setahun bekerja tidak bertemu sanak keluarga baik lajang maupun telah menikah, menjelang lebaran ingin melepas rindu dengan pulang ke kampung halaman maka tunjangan hari raya merupakan salah satu motifasi yang sangat kuat pengaruhnya. Tunjangan hari raya menimbulkan semangat tersendiri bagi tenaga kerja dimana kehadirannya hampir bersamaan dengan datangnya hari raya idul fitri yang mempunyai makna relegius. Selain itu pemberian tunjangan hari raya yang memenuhi aturan yang berlaku dapat mencegah para tenaga kerja untuk melakukan kerja sambilan karena merasa tempat kerjanya saat ini sangat memperhatikan mereka dengan baik sehingga tidak perlu mencari tambahan penghasilan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis tenaga kerja.

Di PT. Sinar Sosro pemberian tunjangan hari raya pada tenaga kerja memperhatikan faktor kelayakan dan faktor keadilan dimana perusahaan melihat pada masa kerja masing-masing tenaga kerja dan juga posisi yang ditempati oleh tenaga kerja. Masa kerja hanya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tenaga kerja dengan masa kerja minimal 3 (tiga) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun dan tenaga kerja dengan masa kerja lebih atau sama dengan 1 (satu) tahun. demikian

dengan posisi yang ditempati oleh masing-masing tenaga kerja, posisi dibedakan antara tenaga kerja lapangan dengan tenaga kerja kantor.

Hal ini tidaklah menjadi masalah karena perbedaan berdasarkan masa kerja memang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengenai perbedaan posisi juga tidak menjadi masalah karena tunjangan hari raya tidaklah dipengaruhi oleh posisi tenaga kerja melainkan dipengaruhi oleh gaji atau upah yang didapat oleh masing-masing tenaga kerja. Semakin besar upah atau gaji yang diterima maka semakin besar pula tunjangan hari raya yang didapatkan.

Secara logika dapat disimpulkan pengaruh pemberian tunjangan hari raya bagi tenaga kerja di PT. Sinar sosro adalah sebagai berikut:

1. Dengan diberikannya tunjangan hari raya yang jumlahnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka akan membuat tenaga kerja merasa betah dan bersemangat bekerja di perusahaan dan akan memberikan loyalitasnya secara maksimal.
2. Tidak jauh berbeda dengan pengaruh pemberian upah bagi tenaga kerja, maka pemberian tunjangan hari rayapun dapat menimbulkan motivasi bagi tenaga kerja untuk bekerja sebaik-baiknya yang diharapkan dapat meningkatkan kondisi perusahaan sehingga turut meningkatkan jumlah pemberian tunjangan hari raya.
3. Tunjangan hari raya diberikan sebelum 5 (lima) hari menjelang hari raya keagamaan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja tidak mangkir dari tugasnya dikarenakan telah menerima tunjangan hari raya. Akan tetapi bagi

tenaga kerja hal ini menimbulkan kekwatiran tersendiri, dimana mereka takut tidak kebagian tiket “mudik” yang sudah menjadi tradisi di Indonesia bahwa setiap menjelang hari raya idul fitri sarana transportasi menjadi terbatas dan mahal, selain itu mereka juga takut kalau-kalau perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya yang telah dinanti-nantikan kehadirannya untuk memenuhi kebutuhan menjelang hari raya idul fitri.

Upah minimum bersama dengan tunjangan hari raya dan jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaringan pengaman (*safety net*), agar tenaga kerja mempunyai jaminan bahwa hasil jerih payahnya tidak dibayar di bawah upah minimal. Dengan upah yang makin baik, maka suasana bekerja bahkan ketenagngan berusaha akan terjaga dan dampaknya berupa keluhan kesah, unjuk rasa serta pemogokan dapat dicegah. Hal ini akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih produktif.

Dilihat dari sisi kesejahteraan tenaga kerja, dalam jangka pendek seharusnya pemerintah memberikan dukungan kepada tenaga kerja, yang kehidupannya menderita dan juga memperhatikan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya. Dalam penentuan suatu kebijakan, salah satu prinsip yang perlu diperhatikan adalah laju pertumbuhan sumber daya yang dibutuhkan tidak boleh melampaui laju perkembangan produktifitas itu sendiri.

Oleh karena itu dalam sistem pengupahan (termasuk juga di dalamnya pemberian tunjangan), laju kenaikan upah tidak boleh melampaui laju kenaikan produktifitas.

2. Sanksi bagi Perusahaan yang Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya

Bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya dalam memberikan tunjangan hari raya akan dikenakan sanksi oleh dinas ketenagakerjaan dan ada 2 (dua) alasan utama mengapa perusahaan tidak memberikan tunjangan yang menjadi hak para tenaga kerja tersebut, yaitu:

1. Perusahaan berada dalam kondisi sulit. Yang dimaksud dengan sulit disini adalah bahwa perusahaan benar-benar tidak mempunyai dana untuk membayarkan tunjangan hari raya kepada para tenaga kerjanya. Hal ini dapat dikarenakan antara lain karena melonjaknya biaya operasinal, melambungnya harga bahan baku, menurunnya pendapatan perusahaan atau perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit.
2. Perusahaan seakan-akan berada dalam kondisi sulit. Artinya perusahaan dalam kondisi yang baik atau bahkan sangat baik akan tetapi tidak mau memenuhi kewajibannya dalam hal meberikan tunjangan hari raya dikarenakan pemilik perusahaan tidak ingin untung yang didapatkan menjadi berkurang karena harus membayarkan tunjangan hari raya kepada para pekerjanya.

Terkait dengan kondisi perusahaan yang benar-benar berada dalam kondisi sulit, pemerintah memberikan kemudahan berupa pengajuan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah tunjangan hari raya oleh perysahaan yang ditujukan kepada Direktur jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan paling lambat 2 (dua) bulan sebelum hari raya keagamaan.

Untuk menghindari kecurangan dari pihak perusahaan maka pihak Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan akan memeriksa keuangan perusahaan terlebih dahulu barulah kemudian menetapkan jumlah tunjangan hari raya yang harus dibayarkan oleh perusahaan terkait kepada para pekerjanya.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 dinyatakan:

Pasal 2

- (1) Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih
- (2) Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun

Pasal 4

- (1) Pemberian tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) disesuaikan dengan hari raya keagamaan, masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain
- (2) Pembayaran tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Pasal 8

- (1) Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 2 ayat (1) dan pasal 4 ayat (2), diancam dengan hukuman sesuai dengan ketentuan pasal 17 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Sanksi diberikan kepada perusahaan yang melanggar ketentuan pasal 2 ayat (1) dan pasal 4 ayat (2), yaitu perusahaan yang tidak membayarkan tunjangan hari raya kepada pekerjanya dengan masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus atau lebih dan sanksi juga diberikan kepada perusahaan yang tidak membayarkan tunjangan hari raya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan.

Sanksi yang dimaksud adalah sanksi yang terdapat dalam pasal 17 Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok Mengenai Tenaga Kerja, yaitu diancam pidana atas pelanggaran peraturan dengan kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah). Akan tetapi dalam perkembangannya Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok Mengenai Tenaga Kerja telah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana hal ini berarti tidak ada perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam hal pemberian tunjangan hari raya.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tidak diatur secara nyata mengenai pelanggaran terhadap pemberian tunjangan hari raya ini, akan tetapi Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengatur secara nyata mengenai pelanggaran terhadap pemberian upah. Meskipun tunjangan hari raya bukanlah termasuk didalam komponen upah akan tetapi pelanggaran dalam pemberian tunjangan hari raya dapat dikenai sanksi yang sama dengan pelanggaran terhadap pemberian tunjangan hari raya, hal ini penulis simpulkan karena **pertama**, sifat keduanya yang sama yaitu wajib hukumnya diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja dan **kedua**, baik upah maupun tunjangan hari raya merupakan pendapatan bagi tenaga kerja, dimana upah merupakan pendapatan bagi tenaga kerja setiap akhir bulan dan tunjangan hari raya adalah pendapatan bagi tenaga kerja setiap tahun menjelang hari raya keagamaan.

Hal tersebut diatas sesuai dengan Darwan Prinst yang menyimpulkan beberapa hal mengenai upah, yaitu:

1. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan atas prestasi tenaga kerja atau buruh kepada majikan.
2. Upah itu biasanya dinilai dengan uang, yang besarnya ditentukan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan, termasuk dalam perundang-undangan disini adalah peraturan perusahaan karena adakalanya tentang besarnya upah itu tidak ditetapkan dengan persetujuan, tetapi oleh sistem penggajian yang berlaku pada perusahaan tertentu.
3. Termasuk kedalam upah adalah tunjangan buruh atau tenaga kerja atau keluarganya.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa tunjangan bagi buruh atau tenaga kerja atau keluarganya dimasukkan ke dalam upah.

Merujuk pada PT. Sinar Sosro yang memberikan tunjangan hari raya kepada para tenaga kerjanya 5 (lima) hari sebelum hari raya keagamaan dapatlah dimaklumi dan tidak termasuk dalam pelanggaran pasal 4 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994, karena hal ini sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak yaitu antara pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak perlu merasa kuatir pihak perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya sebagai salah satu hak tenaga kerja.

Peraturan perusahaan tersebut disusun oleh pihak perusahaan dan menjadi tanggung jawabnya, dalam penyusunan peraturan perusahaan harus mempertimbangkan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan yang bersangkutan, sehingga walaupun pihak perusahaanlah yang membuat

peraturan perusahaan, saran dan pertimbangan dari wakil pekerja tetap dipertimbangkan oleh pihak perusahaan. Jadi tidaklah mutlak diatur dan dibuat oleh pihak perusahaan.

Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha
2. Hak dan kewajiban pekerja
3. Syarat kerja
4. Tata tertib perusahaan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Mengacu pada peraturan perusahaan tersebutlah dibuat Kesepakatan Kerja Bersama yang mengatur tentang pengupahan termasuk di dalamnya macam-macam tunjangan.

Tunjangan hari raya termasuk di dalam hak tenaga kerja yang merupakan sumber pendapatan bagi tenaga kerja selain upah dan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang pembayarannya tidak dapat dilakukan semau-maunya akan tetapi merujuk pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan.

Selain itu terdapat beberapa tindakan yang dapat dilakukan oleh pihak tenaga kerja dalam hal perusahaan tempatnya bekerja tidak bersedia membayarkan tunjangan hari raya, yaitu:

1. Tenaga kerja dapat melaporkannya kepada pengurus serikat pekerja dimana tenaga kerja bersangkutan menjadi anggotanya untuk diperjuangkan.
2. Bila perusahaan dimana tenaga kerja bersangkutan belum ada serikat pekerjanya, maka tenaga kerja dapat langsung melaporkan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan yakni, Departemen Tenaga Kerja setempat.
3. Selain itu baik serikat pekerja maupun tenaga kerja itu sendiri dapat langsung melaporkannya kepada polisi terdekat untuk dimintai penyelidikan terhadap perusahaan yang bersangkutan.
4. Apabila serikat pekerja atau tenaga kerja sudah melaporkan kepada Departemen Tenaga Kerja maupun polisi tetapi perusahaan tidak juga bersedia membayar tunjangan hari raya, serikat pekerja dapat menyerukan mogok kerja, sebab tunjangan hari raya merupakan hak buruh.
5. Namun perlu diingat , bahwa mogok kerja dapat dilakukan dengan menganut prinsip-prinsip anti terhadap kekerasan dan merusak barang orang lain.
6. Apabila, mogok kerja sudah dilakukan akan tetapi perusahaan tetap tidak bersedia membayarkan tunjangan hari raya, serikat pekerja atau tenaga kerja dapat memperkerakannya di pengadilan.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Bertitik tolak dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Menjelang hari raya keagamaan selalu diikuti dengan pelonjakan harga-harga barang kebutuhan pokok yang signifikan, sehingga diperlukan biaya tambahan yang tidak sedikit dan tunjangan hari raya merupakan angin segar bagi setiap tenaga kerja.
- b. Pemerintah telah memperhatikan nasib para tenaga kerja berkaitan dengan masalah tunjangan hari raya. Hal ini dapat dibuktikan dengan diundangkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. KEP-16/MEN/1968 Tahun 1968 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Swasta yang dalam perjalanannya kemudian digantikan dengan Peraturan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja di Perusahaan.

Pemerintah telah membuat kebebasan bagi masing-masing perusahaan bersama-sama dengan tenaga kerja untuk membuat kesepakatan untuk menentukan besarnya nilai tunjangan hari raya yang dituangkan dalam kesepakatan kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Dalam hal ini PT. Sinar Sosro memberikan tunjangan hari

tunjangan hari raya yang dibayarkan kepada tenaga kerja adalah yang sesuai dengan peraturan perusahaan tersebut.

- b. Terkait dengan kesejahteraan tenaga kerja maka pemberian tunjangan hari raya terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, semakin baik pemberian tunjangan hari raya maka semakin baik pula taraf kesejahteraan tenaga kerja dan sebaliknya bila pemberian tunjangan hari raya tidak dilaksanakan dengan baik maka tenaga kerja merasa pihak perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraannya sehingga dapat menyebabkan menurunnya produktifitas kerja.

2. Saran

Secara kumulatif, terkait dengan aspek pemberian dan perlindungan tunjangan hari raya (terutama dalam konteks tulisan ini adalah hak-hak tenaga kerja), penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pemberian tunjangan hari raya merupakan tunjangan khusus dan istimewa dimana diatur tersendiri di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang pemberian tunjangan hari raya bagi tenaga kerja di perusahaan, sehingga diperlukan adanya sanksi yang nyata terhadap pelanggarannya.

Sampai saat ini sanksi yang ada tidaklah nyata, sehingga celah hukum ini dapat disalahgunakan oleh pihak perusahaan dalam memenuhi

kewajibannya untuk memberikan tunjangan hari raya bagi tenaga kerjanya. Diperlukan adanya pengaturan secara khusus yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian tunjangan hari raya.

- b. Apabila kondisi perusahaan memungkinkan ada baiknya apabila perusahaan memberikan tunjangan hari raya melebihi dari ketentuan yang berlaku, sehingga produktifitas tenaga kerja akan semakin meningkat yang berarti peningkatan kontribusi bagi perusahaan.

DAFTAR BACAAN

Asikin, Zainal. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Edisi 1, Cetakan 3, Raya Grafindo Persada, Jakarta, 1997.

Budiono, Abdul Rachmad. Hukum Perburuhan Indonesia, Armico, Bandung, 1997.

B. Siswanto, Sastrohadiwiry. Manajemen Tenaga Kerja: Pendekatan Administrasi dan Operasional, Jakarta, Bumi Aksara, 2003

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raya Grafindo Persada, Jakarta 2003.

Husni, Lalu. Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, 1982.

H. Manulang, Sendjun, pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta 1995.

Jawa Post, 18 November 2003.

Kartasapoetra G, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Armico, bandung, 1990.

Kamus Besar Bahasa indonesia Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Cetakan 11, Jakarta, 1989.

Prinst, Darwan, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Strauss and Sayles, Managing Human Resources, Prentice Prince inc, New York, 1977.

Aturan Dasar dan Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang no. 13 tahun 2003

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor. PER-04/MEN/1994
Tahun 1994

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja republik Indonesia Nomor. Se-07/MEN/1990
Tahun 1990

LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA

NOMOR PER-04/MEN/1994 TAHUN 1994

TENTANG

**TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA DI
PERUSAHAAN**

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa masyarakat Indonesia merupakan masyarakat pemeluk agama yang setiap tahunnya merayakan hari raya keagamaan sesuai dengan agamanya masing-masing
- b. bahwa bagi pekerja untuk merayakan hari raya tersebut memerlukan biaya tambahan;
- c. bahwa untuk merayakan hari raya tersebut sudah sewajarnya pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
- d. bahwa untuk menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keseragaman mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri.

Mengingat:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 21 dan Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 4).

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912).

3. Keputusan Presiden R.I. Nomor 96/M tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG TUNJANGAN HARI
RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA DI PERUSAHAAN**

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

a Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak baik milik swasta maupun milik Pemerintah.

b Pengusaha adalah:

1. Orang Persekutuan atau Badan Hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang Persekutuan atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang, Persekutuan atau Badan Hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan angka 2, yang berkedudukan di luar Indonesia.

c Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada Pengusaha dengan menerima upah.

d Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang selanjutnya disebut THR, adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

e Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha.

Pasal 2

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun.

Pasal 3

- (1) Besarnya THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

a Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih sebesar 1 (satu) bulan upah.

b Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan: Masa kerja x 1(satu) bulan upah.

(2) Upah satu bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.

(3) Dalam hal penetapan besarnya nilai THR menurut Kesepakatan Kerja (KK), atau Peraturan Perusahaan (PP) atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka THR yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.

Pasal 4

(1) Pemberian THR sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan, masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain.

(2) Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib dibayarkan oleh Pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Pasal 5

(1) Dengan persetujuan pekerja, THR sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-

obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai THR yang seharusnya diterima.

- (2) Bentuk lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan bersamaan dengan pembayaran THR.

Pasal 6

- (1) Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi pekerja dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum jatuh tempo Hari Raya Keagamaan.
- (3) Dalam hal pekerja dipindahkan ke perusahaan lain dengan masa kerja berlanjut, maka pekerja berhak atas THR pada perusahaan yang baru, apabila dari perusahaan yang lama pekerja yang bersangkutan belum mendapatkan THR.

Pasal 7

- (1) Pengusaha yang karena kondisi perusahaannya tidak mampu membayar THR dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah THR kepada Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

- (2) Pengajuan permohonan sebagaimana dimaksud ayat (1) harus diajukan paling lambat 2 bulan sebelum Hari Raya Keagamaan yang terdekat.
- (3) Direktur jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan menetapkan besarnya jumlah THR, setelah mempertimbangkan hasil pemeriksaan keuangan perusahaan.

Pasal 8

- (1) Bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 2 ayat (1) dan pasal 4 ayat (2), diancam dengan hukuman sesuai dengan ketentuan pasal 17 Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Pasal 9

- (1) Pengawasan untuk ditaatinya peraturan ini dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
- (2) Selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209) untuk melakukan penyidikan tindak pidana pelanggaran dalam peraturan ini.

Pasal 10

Dengan ditetapkan Peraturan Menteri ini, maka Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.16 tahun 1968 tentang Tunjangan Hari Raya bagi Buruh Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan Di Jakarta

Pada Tanggal 16 September 1994

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

DRS. ABDUL LATIEF