

BAB I

PENDAHULUAN

3.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia mewajibkan perusahaan untuk memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja. THR merupakan hak dasar karyawan yang berperan penting dalam mendukung kesejahteraan mereka, khususnya menjelang perayaan hari besar keagamaan. Kewajiban ini ditegaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 yang mewajibkan pengusaha untuk memenuhinya. Namun, masih banyak pelanggaran yang terjadi dalam praktiknya, mulai dari keterlambatan pembayaran, nominal yang tidak sesuai, hingga tidak diberikan sama sekali. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara praktik hukum dan peraturan yang diterapkan di lapangan. THR sangat penting untuk melindungi pekerja, terutama selama hari raya keagamaan, karena membantu mereka mengurangi biaya dan meningkatkan kemampuan mereka dan keluarga mereka untuk berbelanja.¹

Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 mewajibkan setiap pengusaha membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan kepada pekerja atau buruh di perusahaannya. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa THR wajib diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja paling singkat satu bulan. Meskipun demikian, perusahaan masih melakukan pelanggaran dalam praktiknya, seperti keterlambatan pembayaran THR, pembayaran yang tidak sesuai dengan ketentuan, atau bahkan tidak membayar THR sama sekali.²

¹ Sigar P Berutu (2021). "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya." Jurnal Ilmu Hukum dan Ketenagakerjaan, 8(1), 55–68.

² Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Individu yang bekerja, sedangkan pihak mempekerjakan disebut majikan atau pengusaha. Ketentuan mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja/buruh diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016. Aturan tersebut mewajibkan pengusaha membayarkan THR paling lambat tujuh hari sebelum Hari Raya, dengan tetap membedakan penggunaan istilah "tenaga kerja" dan "pekerja". Selain itu, dasar hukum terkait juga tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permen Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2016 memberikan ketentuan umum tentang THR Keagamaan, Peraturan mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan memuat berbagai ketentuan penting, meliputi penegasan tentang Hari Raya Keagamaan, kewajiban pengusaha terhadap buruh atau pekerja, besaran serta tata cara pembayaran THR, mekanisme pengawasan pelaksanaan, pengenaan denda dan sanksi administratif bagi yang melanggar, hingga aturan penutup yang menjadi dasar keberlakuan peraturan tersebut secara menyeluruh. Sudah ada undang-undang yang menetapkan hak pekerja untuk menerima THR Keagamaan. Namun, ada saat-saat ketika hukum secara nyata tidak bekerja dengan baik di lingkungan kerja. Kondisi ini terjadi di Indonesia, dan kasus nya sudah sering terjadi, seperti pekerja Indomaret, adalah buktinya. Anwar bukan hanya menerima tindakan kriminal atas, tetapi juga menerima tunjangan tersebut.³

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 mengatur hak normatif yang wajib yang harus diberikan kepada karyawan. THR memiliki sejarah dan sosial yang kuat. THR pertama kali diberikan pada masa pemerintahan Presiden Soekarno untuk menghormati kerja pekerja dan membantu kebutuhan mereka menjelang hari raya keagamaan. Pada akhirnya, THR bergabung dengan sistem ketenagakerjaan formal yang mengikat secara hukum.

Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.

³ Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara.

Problem ini menimbulkan pertanyaan tentang seberapa efektif perlindungan hukum yang diberikan oleh Permenaker No. 6 Tahun 2016 terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan ini harus bersifat normatif dan implementatif, sehingga pekerja memiliki kepastian hukum dan jaminan untuk mendapatkan hak THR. Penting untuk melakukan analisis terhadap perlindungan hak THR yang diatur oleh Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 untuk menilai sejauh mana undang-undang tersebut dapat menjamin dan melindungi hak pekerja serta mengidentifikasi kendala yang menghalangi pelaksanaannya.⁴

Meskipun peraturan ini bersifat mengikat, perusahaan terus melakukan pelanggaran, termasuk keterlambatan pembayaran, pemotongan THR, atau bahkan tidak dapat membayar. Ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara praktik lapangan dan peraturan hukum, yang merugikan karyawan. Meskipun mengakui penurunan pendapatan sebagai akibat dari kondisi ekonomi, perusahaan tidak mengajukan permohonan penangguhan sesuai dengan undang-undang. Akibatnya, para pekerja tidak hanya mengalami kerugian finansial tetapi juga kehilangan kejelasan hukum yang cukup. Kasus tersebut menunjukkan bahwa pengawasan dan penegakan hukum yang lemah terhadap pelanggaran hak THR. analisis terhadap perlindungan hak THR berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 sangat penting untuk memahami sejauh mana peraturan ini mampu melindungi hak pekerja dan mengevaluasi kendala yang menghalangi pelaksanaannya.⁵

3.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang ditemukan peneliti dalam tulisan yang berdasarkan dari latar belakang adalah:

1. Bagaimanakah Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 mengatur secara jelas ketentuan hukum mengenai pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di perusahaan?

⁴ Sumarwan, Ujang. (2017). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

⁵ Marwan, H., & Mahfud, J. (2020). Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.

2. Bagaimana perlindungan hukum yang dapat diterima pekerja jika pemberi kerja tidak memenuhi hak THR?
3. Apakah ada hambatan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan kebijakan pemberian THR kepada pekerja atau buruh mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku?

3.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dituliskan berdasarkan pembahasan yang ada di Latar belakang yaitu:

1. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja apabila hak THR tidak dipenuhi oleh pemberi kerja.
2. Menemukan hambatan dalam pelaksanaan pemberian THR sesuai dengan peraturan tersebut.
3. Untuk mengetahui dampak implementasi THR terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas hubungan industrial.

3.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang didapatkan oleh penulis yaitu secara teoritis dan juga praktis, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan membantu perkembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan., serta menambah kajian ilmiah terkait perlindungan hukum atas hak-hak normatif pekerja, terutama hak atas tunjangan hari raya (THR).⁶

⁶ Bayu Widiyanto (2020). Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.

Manfaat Praktis

Penelitian yang ditulis peneliti ini meningkatkan kemampuan penulis melalui penelitian ini. karyawan juga dapat pemahaman mengenai hak-hak normatif pekerja dan langkah hukum yang dapat ditempuh apabila hak THR tidak diberikan. Bagi pemberi kerja atau perusahaan dapat menjadi acuan dalam memahami dan melaksanakan kewajiban pemberian THR sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3.5. Keaslian penelitian

Studi kasus yang dilakukan pada PT Bisa Group di Kota Medan menunjukkan keaslian penelitian ini karena secara khusus memeriksa perlindungan hukum yang diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 mengenai hak Tunjangan Hari Raya (THR).

Tidak banyak penelitian yang mempelajari hak normatif pekerja, termasuk THR, tetapi tidak ada yang meneliti secara khusus bagaimana peraturan tersebut diterapkan di PT Bisa Group atau pelanggaran tanggung jawab pemberian THR di perusahaan tersebut.

Penelitian ini berbeda karena juga menggunakan pendekatan empiris, yaitu dengan melihat fakta di lapangan, seperti bagaimana pekerja berusaha menuntut hak mereka dan bagaimana pemerintah bertindak atas pelanggaran.⁷

⁷ Aida Ardini (2022). "Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 dalam Praktik Industri." Jurnal Hukum dan Masyarakat, 10(2), 99–110.