

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lainnya. Manusia juga adalah makhluk ekonomi yang tidak dapat hidup tanpa melakukan kegiatan ekonomi berupa kegiatan produksi, konsumsi dan distribusi. Maka untuk kelangsungan hidupnya, manusia harus melakukan kegiatan ekonomi dengan cara bekerja. Manusia bekerja akan mendapatkan imbalan atau upah yang sepadan dengan apa yang telah ia kerjakan. Imbalan atau upah yang didapatkan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Manusia yang bekerja disebut pekerja/buruh sedangkan manusia yang memberikan pekerjaan disebut pemberi kerja atau pengusaha.

Pengertian upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹ (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) pada Pasal 1 ayat (30) menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada 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.

Upah yang diperoleh pekerja/buruh dapat diberikan secara tunai sesuai yang disepakati dalam perjanjian kerja. Namun upah yang diperoleh sesuai dalam

¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39

perjanjian kerja tersebut dapat pula diberikan via transfer bank atau dalam bentuk lain yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang pembayaran upah.² Pembayaran upah yang dilakukan pengusaha kepada pekerja/buruhnya dapat diberikan secara harian, mingguan ataupun bulanan berdasarkan satuan waktu bekerja. Sedangkan pembayaran upah berdasarkan satuan hasil kerja tersebut sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pembayaran upah harus dilakukan pada setiap periode atau pada tanggal pembayaran upah. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh Pemerintah terdapat pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan) bahwa pada Pasal 3 ayat (2) meliputi:³

- a. Upah Minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon dan;
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kebijakan pengupahan di atas ditujukan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh. Adapun penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh adalah upah dan pendapatan non upah. Maka dari itu, pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja/buruh pada setiap selesainya

²Gajimu.com, 2018, “Kerja dan Upah” dari <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja> diakses pada tanggal 03 Oktober 2018 pukul 18:24

³ Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747

pekerjaan yang telah dilakukan. Macam-macam upah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berupa :⁴

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Tunjangan yang diberikan tergantung pada perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan ada beberapa tunjangan yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang diperoleh pekerja dan keluarganya secara tetap yang diberikan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok misalnya adalah tunjangan istri, tunjangan anak, dan tunjangan lain-lainnya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh. Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diperoleh pekerja secara langsung dan tidak langsung dalam pekerjaannya yang pembayarannya diberikan secara tidak tetap dalam waktu yang berbeda dengan pembayaran upah misalnya adalah tunjangan makan, tunjangan transport yang berdasarkan pada kehadiran dari pekerja/buruh tersebut.⁵

Sedangkan pendapatan non upah adalah pendapatan yang diperoleh pekerja di luar pemberian upah pokok dan tunjangan. Pendapatan non upah yang diberikan pengusaha dapat berupa tunjangan hari raya, bonus, uang pengganti fasilitas kerja dan/atau uang servis pada usaha tertentu. Pendapatan non upah berupa bonus adalah pendapatan yang diperoleh pekerja/buruh diluar pendapatan

⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada Pasal 5 ayat (1)

⁵ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, (hlm.145-146).

upah pokok sebagai hadiah atas prestasi dalam bekerja pada saat perusahaan mendapat keuntungan. Pendapatan non upah berupa uang pengganti fasilitas kerja adalah uang yang diterima pekerja/buruh atas fasilitas pribadi yang dipakai untuk bekerja. Uang servis pada usaha tertentu adalah uang yang dikumpulkan pengusaha yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh untuk meningkatkan motivasi kerja pekerjanya pada usaha tertentu misalnya uang servis hotel, dan lain-lain. Adapun pendapatan non upah salah satunya adalah Tunjangan hari raya keagamaan sesuai yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Tunjangan Hari Raya Keagamaan tersebut wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh yang diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Maka untuk lebih mengoptimalkan pengaturan tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan maka Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/buruh di Perusahaan (yang selanjutnya disebut Permenaker Tentang Tunjangan Hari Raya) untuk menyempurnakan peraturan sebelumnya mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor Per-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/buruh di Perusahaan pada Pasal 1 angka (1) 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”.⁶

Namun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang THR Keagamaan tersebut dilihat belum optimal dalam pelaksanaannya sehingga masih ada isu-isu mengenai hak-hak pengusaha dan hak-hak pekerja/buruh yang belum terpenuhi. Pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang THR Keagamaan belum optimal dapat dilihat dengan masih banyak perusahaan yang belum memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruhnya sehingga pada tahun 2018 ini saja telah terdapat 2479 aduan ke posko THR Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Surabaya bersama Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) dan Aliansi Buruh Jawa Timur (ABJ).⁷ Permasalahan THR Keagamaan ini selalu terjadi di setiap tahunnya dan pekerja/buruh yang mendominasi menjadi korban pelanggaran adalah pekerja kontrak atau outsourcing dan harian lepas meskipun pekerja tetap juga dilanggar hak THR keagamaannya. Sebagai contoh di PT Multi Arthamas Glass Industry yang pada tahun 2016 berselisih dengan 100 pekerja/buruhnya terkait perselisihan PHK, perselisihan hak dan perselisihan kepentingan dikarenakan perusahaan melakukan skorsing kepada pekerja/buruhnya. Perselisihan hak yang terjadi di perusahaan tersebut adalah mengenai upah dan tunjangan-tunjangan termasuk didalamnya Tunjangan Hari Raya, sedangkan perselisihan kepentingan mengenai kurang sependapatnya pekerja/buruh dengan perusahaan dalam hal syarat-syarat kerja. Maka dari itu

⁶ Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375

⁷ Media online beritajatim.com, “*posko THR LBH Surabaya, FSPMI, dan ABJ catat 2.479 aduan pelanggaran*”, 09 Juni 2018 pukul 14:56:18 dari m.beritajatim.com diakses pada 02 Oktober 2018 pukul 00:33

untuk merealisasikan Peraturan Menteri secara menyeluruh diperlukan sosialisasi peraturan tersebut ke perusahaan-perusahaan di setiap daerah yang ada di Indonesia. Sehingga dari hal-hal tersebut, maka dapat diambil judul tugas akhir yaitu **“Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Kepada Pekerja/Buruh pada PT Multi Arthamas Glass Industry di Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya di PT Multi Arthamas Glass Industry Surabaya telah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Kepada Pekerja/buruh di Perusahaan?
2. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh apabila tidak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memperoleh data dan informasi di PT. Multi Arthamas Glass Industry tentang pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
2. Untuk memperoleh kejelasan informasi yang dilakukan pekerja/buruh apabila tidak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan informasi dalam bidang ilmu hukum dan hukum perdata khususnya,

dalam hal pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan yang ada dilapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan di Indonesia serta diharapkan dapat memberikan solusi terhadap sengketa-sengketa kerja pada umumnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini memuat mengenai keaslian penelitian agar dapat mengetahui perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dahulu. Penelitian-penelitian yang terdahulu adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Universitas, Judul	Pembahasan	Perbedaan Penelitian Ini
1.	I Wayan Agus Vijayantera, Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati, Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2016	Penelitian tersebut membahas mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya sebagai hak pekerja dan membahas mengenai sanksi yang dapat diberikan kepada pengusaha apabila tidak memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja. Kedua hal dalam penelitian tersebut mengkaji dan menganalisis setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan	Penelitian tersebut mengkaji dan menganalisis setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, sedangkan dalam penelitian ini mengkaji dan menganalisis permasalahan THR yang merupakan perluasan dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016.

		Nomor 6 Tahun 2016.	
2.	Taufiq Yulianto, Politeknik Negeri Semarang, Langkah Hukum Terhadap Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan	Penelitian tersebut membahas mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang dijelaskan juga mengenai aturan pembagian THR Keagamaan serta langkah hukum yang dilakukan apabila tidak diberikannya THR pekerja/buruh.	Penelitian tersebut membahas mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang wajib diberikan sesuai peraturan perundang-undangan sedangkan penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan hukum perusahaan sehingga memutuskan Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh apabila belum/tidak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
3.	Ari Sanjaya dan I Nyoman Bagiastra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing Jika Perusahaan Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Ditinjau Dari UU Nomor 13 Tahun 2003.	penelitian tersebut membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam hal hak pekerja outsourcing mendapatkan THR Keagamaan dari perusahaan yang telah diatur dalam pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.	penelitian tersebut membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam hal hak pekerja outsourcing mendapatkan THR Keagamaan dari perusahaan sedangkan penelitian ini membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lainnya di atas adalah dalam penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya yang dilakukan perusahaan kepada pekerja/buruhnya dan disamping itu membahas upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh apabila tidak menerima Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Kedua hal tersebut merupakan

perluasan dalam pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk menemukan data sesuai tujuan dan kegunaan penelitian sehingga dapat mengungkapkan isu-isu atau permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini.⁸ Metode penelitian adalah meliputi :

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris. Menurut Amiruddin dan Zainal Asikin bahwa penelitian empiris merupakan penelitian terhadap efektivitas hukum untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk penegakan hukumnya.⁹ Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan cara mencari fakta-fakta yang ada didalam masyarakat maupun instansi terkait mengenai pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan dalam pembagian Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Sehingga melalui jenis penelitian tersebut dapat menarik data-data dari lapangan yang ada di dalam masyarakat maupun instansi terkait.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan adalah melalui pendekatan fakta. Pendekatan fakta (fact approach) adalah pendekatan yang dilakukan dalam

⁸ Skripsi milik M. Fauzi, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pekerja/buruh Pada PT.X*, Universitas Trunojoyo Madura, (hlm. 12)

⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, (hlm. 30)

penelitian untuk mencari kebenaran dan fakta-fakta secara empiris.¹⁰ Metode pendekatan ini meneliti sejauh mana Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/buruh Di Perusahaan telah dilaksanakan dan diterapkan oleh instansi terkait kepada perusahaan serta solusi yang telah dilakukan oleh instansi terkait, perusahaan ataupun pekerja/buruh.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha yang dilaksanakan di PT Multi Arthamas Glass Industry (PT MAKI) yang beralamat di Jalan Kedung Baruk Tengah No.8 Rungkut Surabaya. Penelitian dilakukan di PT Multi Arthamas Glass Industry di Surabaya dengan maksud untuk mendapatkan informasi dan kejelasan terkait pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya yang telah diatur dalam Permenaker Tentang Tunjangan Hari Raya.

1.6.4 Sumber Data Penelitian

- I. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung untuk mendapatkan kebenaran-kebenaran atau fakta di lapangan.¹¹ Sumber data primer yang didapat untuk penelitian ini melalui kajian fakta-fakta yang ada di lapangan baik data dari perusahaan, data dari pekerja/buruh dan data dari instansi terkait.

¹⁰ Abdul Kadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Aditya Bakti, Bandung, (hlm. 52).

¹¹ Mukti Fajar dan Yuliyanto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, (hlm. 53)

II. Data sekunder yaitu data yang memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai data primer yang meliputi :

- a. Sumber data primer terdiri dari Peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan Tunjangan Hari Raya, pengupahan, pekerja/buruh dan yang berhubungan dengan pembahasan dalam penelitian ini.
- b. Sumber data sekunder terdiri dari literatur-literatur, jurnal-jurnal terdahulu, skripsi-skripsi atau hasil karya yang berkaitan dengan bahasan dalam penelitian ini.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang terkait dengan pembahasan adalah dengan mengumpulkan data-data primer melalui data dari instansi terkait serta data dari perusahaan dan masyarakat serta melalui data-data sekunder melalui jurnal-jurnal penelitian, pendapat pakar hukum dan buku-buku.¹² Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung atau wawancara serta kepustakaan kepada instansi terkait, perusahaan dan pekerja/buruh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui :

- I. Wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada narasumber untuk memperoleh data yang diperlukan.
- II. Kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

¹² Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Palu, Sinar Grafika, (hlm. 23)

1.6.6 Analisis Data

Analisis yang dilakukan adalah dengan metode kualitatif. Metode kualitatif yang digunakan merupakan penelitian yang menghasilkan data secara deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis adalah menganalisis data atau fakta-fakta di lapangan sebagaimana adanya yang selanjutnya dikelola dan dianalisis secara deskriptif.¹³ Yaitu dengan menganalisis pelaksanaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 pada perusahaan dan instansi terkait dan menganalisis pembagian Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada obyek yang diteliti secara obyektif.

¹³ Soerjono Soekanto, 2010, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, (hlm. 69)