



**SANKSI BAGI PENGUSAHA YANG TERLAMBAT  
MEMBAYAR TUNJANGAN HARI RAYA  
KEAGAMAAN AKIBAT PANDEMI COVID-19  
PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

**Lelly Muridi Zham-Zham**

*Magister Ilmu Hukum, Universitas Brawijaya*

*Email : [lelly.mzz@gmail.com](mailto:lelly.mzz@gmail.com)*

**Submitted:**

*1 April 2021*

**Revision Required:**

*25 Mei 2021*

**Published:**

*30 Juni 2021*

***Abstract***

The Covid-19 pandemic that occurred in Indonesia had a huge impact in various fields of life, one of which was in terms of the economy. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower explains the meaning of wages, namely the rights that must be paid to workers/laborers according to work agreements, or statutory regulations, including allowances for work/services that have been or will be performed. It is hoped that the provision of religious holiday allowances can meet additional needs for workers/laborers, such as additional expenses when celebrating religious days. This religious holiday allowance is also regulated in the Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2016 concerning Religious Holiday Allowances for Workers/Laborers in Companies. In this regard, the fact is that many companies are late in paying holiday allowances due to the Covid-19 Pandemic, which makes workers nervous because they feel disadvantaged. The type of research

used in this research is normative juridical legal research or literature and document studies aimed at written regulations or other legal materials related to legal certainty and protection. The conclusion of this research is that strict sanctions are needed for employers to carry out their obligations in fulfilling workers/laborers' rights, namely in the form of an administrative sanction of 5% calculated from the total religious holiday allowances that must be paid. Efforts to take if the problem between the worker/laborer and the company cannot be resolved by deliberation, namely through the settlement of industrial relations disputes.

**Keywords:** *Religious Holiday Allowances, Workers/Laborers, Covid-19 Pandemic*

### **Abstrak**

Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia membawa dampak yang sangat besar diberbagai bidang kehidupan, salah satunya dalam segi perekonomian. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang pengertian upah yaitu hak yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tambahan kepada pekerja/buruh seperti pengeluaran tambahan pada saat merayakan hari keagamaan. Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Berkaitan dengan hal ini, faktanya banyak perusahaan yang terlambat membayar tunjangan hari raya yang disebabkan karena adanya Pandemi Covid-19 sehingga membuat resah para pekerja karena merasa dirugikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif atau studi kepustakaan dan dokumen yang ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis atau bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan jaminan kepastian dan perlindungan hukum. Kesimpulan dari penelitian ini adalah diperlukan sanksi yang tegas kepada pengusaha untuk melakukan kewajibannya dalam memenuhi hak pekerja/buruh, yakni berupa sanksi administratif sebesar 5% dihitung dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayarkan. Upaya yang ditempuh apabila permasalahan antara pekerja/buruh dengan perusahaan tidak dapat

Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar..... (Lelly Muridi Zham-Zham)

diselesaikan secara musyawarah yakni melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**Kata Kunci:** *Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pekerja/Buruh, Pandemi Covid-19*

## **PENDAHULUAN**

Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa "*Negara Indonesia adalah negara hukum*", yang berarti segala sesuatu yang berkaitan dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa maupun bernegara diatur menurut aturan hukum yang berlaku. Dalam mewujudkan negara hukum yang berkeimbangan dan adil di segala bidang kehidupan, diperlukan adanya perangkat hukum yang mengatur melalui peraturan perundang-undangan. Hal ini membuktikan bahwa adanya peraturan perundang-undangan mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengatur kehidupan politik, ekonomi dan sosial (Ashiddiqie, 2015: 10).

Dasar konstitusi mengenai perlindungan hukum yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Negara Indonesia Tahun 1945 yaitu "*melindungi segenap bangsa Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum*", yang berarti seluruh rakyat Indonesia berhak untuk mendapatkan perlindungan sesuai dengan bunyi dari konstitusi tersebut serta menjamin hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan layak sebagai manusia. Penghidupan layak dan kesejahteraan ini tidak dapat terwujud jika tidak adanya kesediaan lapangan kerja. Oleh karena itu, Indonesia telah menjamin untuk setiap warga negaranya bekerja sesuai dengan keahlian dan bakat yang dimilikinya.

Pembangunan diberbagai aspek sangat berguna untuk meningkatkan taraf hidup melalui koordinasi fungsional lintas sektoral daerah dan pusat. Asas pembangunan ketenagakerjaan yang berlandaskan asas pembangunan nasional dikhususkan untuk asas demokrasi pancasila, adil, dan merata. Masyarakat berkesempatan mewujudkan cita-citanya untuk menjadikan dirinya dan keluarganya berkehidupan layak serta mampu mengangkat harkat dan martabat dalam kehidupan bermasyarakat dengan adanya ketersediaan lapangan kerja. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berkaitan dengan

tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja (Rifai, 2020).

Hubungan dalam hukum ketenagakerjaan terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, yang terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

a. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu

Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu dalam membuat suatu perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu memiliki batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan hanya diperbolehkan diperpanjang ataupun diperbarui satu kali karena satu hal tertentu. Perpanjangan waktu tersebut hanya dapat dilakukan dalam suatu jangka waktu yang sama tetapi jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun lamanya.

b. Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jenis pekerjaan tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga didasarkan suatu pekerjaan tertentu yang pelaksanaannya selesai dalam jangka waktu tertentu yang didasarkan atas jenis pekerjaannya. Adapun jenis pekerjaan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

1. "Pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya ;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelsainnya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman ;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan penajakan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian atau kontrak kerja yang sengaja dibuat dengan jangka waktu yang

tidak ditentukan, sehingga karyawan dipekerjakan secara permanen atau berlangsung dalam waktu yang lama. Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan dicatat pada dinas ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan, serta tidak wajib untuk dicatat pada dinas ketenagakerjaan.

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas masyarakat. Di negara Indonesia, tenaga kerja merupakan salah satu penggerak sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah dalam hal perekonomian. Hal ini bisa dilihat dari minimnya kesempatan kerja yang ada serta jumlah pengangguran. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun orang lain ataupun masyarakat.

Tenaga kerja memiliki konsep sendiri yang mengartikan sebagai penduduk dalam usia yang siap untuk melakukan pekerjaan yaitu usia 15-65 tahun. Tenaga kerja di kelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu :

- a. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya insinyur, dokter, guru, dan lain-lain.
- b. Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman terdahulu. Misalnya supir, tukang pahat, montir, dan lain-lain.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pelatihan terdahulu dan pendidikan. Misalnya kuli bangunan, pemulung, tukang sampah, dan lain-lain.

Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud untuk memperoleh atau membantu memperoleh suatu pendapatan atau keuntungan, yakni paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu. Bekerja dapat dibedakan menjadi 4 kelompok, yaitu :

- a. Bekerja secara optimal baik dari segi jam kerja maupun upah

- b. Bekerja paruh waktu dengan sukarela
- c. Bekerja tetapi disertai ketidaksesuaian antara ranah pendidikan dan pekerjaan yang sedang ditekuni dan bekerja paruh waktu dengan sukarela
- d. Bekerja tetapi disertai dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini (Wijayanto, 2019)

Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum tenaga kerja baik sebelum, selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja (Husni, 2003: 24). Dalam hal melakukan pekerjaannya, seseorang dapat membuat usahanya sendiri (wiraswasta) maupun bekerja pada orang dan inilah yang berkaitan dengan hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah segala peraturan-peraturan yang dijadikan dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kerja yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut (Asikin.dkk, 2006: 1-3).

Tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja telah dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut :

- a. Memberdayakan dan mendaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga

Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam sistem hubungan industrial. Oleh karena itu, perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia layaknya disesuaikan dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang (Mochtar Kusumaatmadja, B. Arief Sidharta 2000).

Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja berhak atas pendapatan yang merupakan salah satu bentuk hak yang harus mereka dapatkan atas kewajiban yang telah mereka jalankan. Selain itu, pekerja juga berkewajiban mematuhi segala aturan yang ada baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan yang berasal dari tempat ia bekerja. Setelah mematuhi segala aturan yang ada, pekerja dapat meminta apa yang menjadi haknya.

Tunjangan hari raya keagamaan merupakan hal yang sangat dinantikan oleh pekerja/buruh setiap tahunnya. Pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya keagamaan terkadang tidak seperti apa yang diharapkan. Perbedaan penafsiran yang disebabkan oleh aturan yang tidak jelas, ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan hak-hak pekerja, ketidakpahaman pekerja/buruh, serta ketidakadilan dari pengusaha. Oleh karena itu, menimbulkan dampak negatif seperti terjadinya pelanggaran terhadap pemberian tunjangan hari raya keagamaan. Dalam hal ini, diperlukan suatu adanya aturan yang jelas mengenai pemberian tunjangan hari raya mengenai waktu, jumlah, dan siapa saja yang berhak mendapatkan tunjangan hari raya. Aturan yang jelas tersebut dapat menjadi landasan utama bagi pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya setelah menjalankan kewajibannya.

Tunjangan hari raya sangat bermanfaat bagi pekerja/buruh sehingga perlu perhatian khusus terhadap masalah pengupahan seperti penerapan standart upah minimum, pengakomodiran aspirasi, dan pengawasan terhadap pelaksanaan pemberian upah. Ketiga hal tersebut menjadi objek yang sangat penting demi pelaksanaan pembangunan dan kualitas hidup pekerja/buruh yang berguna dalam meningkatkan mutu kerja. Sehingga, diperlukan peran dari pihak-pihak terkait dalam melaksanakan sistem pengupahan agar menjadi solusi yang tepat demi menjawab kegelisahan dan masalah-masalah yang tiada habisnya.

Menurut surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 terdapat dua jenis pengelompokan jenis upah, yaitu : Pengertian upah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak 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. Selain upah ada juga pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan. Tunjangan ini adalah suatu bentuk barang atau sesuatu yang diberikan oleh pengusaha pada hari raya keagamaan sesuai agama yang dianut oleh pekerja sebagai kebutuhan bagi pekerja untuk merayakan hari keagamaan.

Upah merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja/buruh, selain itu upah juga dapat digunakan oleh pekerja/buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup, kebutuhan pendukung kesejahteraan masyarakat, dan kebutuhan untuk meningkatkan akses terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi (Supramono, 2009: 17). Upah diberikan atas suatu imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh atas prestasi dan jasa yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Pemberian upah kerja diberikan tergantung pada biaya keperluan hidup minimum pekerja/buruh dan keluarganya, peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang UMP (Upah Minimum Provinsi), produktivitas dan kemampuan dari perusahaan, masa kerja, jabatan, pendidikan, dan kompetensi, serta perbedaan jenis pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kebijakan dari pengupahan meliputi ;

- a. Upah minimum ;
- b. Struktur dan skala upah ;
- c. Upah kerja lembur ;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu ;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah ;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah, yaitu :

1. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh oleh pengusaha menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan ;
2. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap dan teratur untuk pekerja/buruh dan keluarganya, dibayarkan dalam satuan yang sama dengan pembayaran upah pokok, yakni seperti tunjangan isteri, anak, pemerintah, kematian, daerah, dan lain-lain.
3. Tunjangan tidak tetap, yaitu pembayaran yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama saat pembayaran upah pokok.

Pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990, yaitu sebagai berikut ini :

- a. Fasilitas, yaitu suatu kenikmatan dalam bentuk yang diberikan oleh perusahaan karena adanya hal-hal yang bersifat khusus guna meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, misalnya kantin, kendaraan pribadi ataupun antar jemput, sarana ibadah, dan lain-lain.
- b. Bonus, yaitu suatu pembayaran yang diterima pekerja/buruh dari hasil keuntungan perusahaan karena menghasilkan target produksi yang lebih. Bonus bukan merupakan bagian dari upah dan nominalnya ditentukan berdasarkan hasil kesepakatan.
- c. Tunjangan hari raya, gratifikasi, dan pembagian untung lainnya (WageIndicator, 2021).

Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tentunya sangat bermanfaat bagi pekerja/buruh, sehingga diperlukan perhatian khusus terhadap masalah pengupahan yaitu seperti pengawasan terhadap pelaksanaan upah, penerapan standart upah minimum, dan pengakomodiran aspirasi. Hal tersebut merupakan objek yang penting demi pelaksanaan pembangunan kualitas hidup pekerja/buruh untuk mendongkrak kinerja. Peran dari pihak-pihak terkait dalam melaksanakan sistem pengupahan terhadap pekerja/buruh diatas

adalah merupakan solusi yang sangat tepat demi menjawab kegelisahan terhadap masalah-masalah pengupahan yang selama ini dirasakan (Hidayat, 2006: 50).

Pada tanggal 11 Maret 2020, terjadi penyebaran virus corona (covid-19) yang sangat meresahkan masyarakat. Covid-19 merupakan penyakit yang diidentifikasi menyerang saluran pernapasan. Kemunculan penyakit ini pertama kali dideteksi di Wuhan, Tiongkok (Heldavidson, 2020). Dalam penjelasan ilmiah, suatu virus dapat bermutasi membentuk susunan genetik yang baru, tepatnya virus tersebut masih satu jenis yang sama dan hanya berganti seragam (NIH, 2020).

Pandemi Covid-19 menyebabkan kerugian besar bagi pengusaha, karena sempitnya ruang lingkup masyarakat dalam melakukan ruang gerak karena adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yakni peraturan yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan (Kemenkes) dalam rangka mempercepat Penanganan COVID-19. Pembatasan tersebut meliputi libur sekolah, tempat kerja, kegiatan keagamaan, pembatasan kegiatan di tempat umum, dan segala kegiatan yang menyebabkan perkumpulan atau kerumunan. Oleh karena itu, Pandemi Covid-19 berdampak negatif bagi sektor usaha karena mengalami kerugian besar, sehingga membuat langkah yang kurang tepat yakni seperti tidak memberi Tunjangan Hari Raya kepada pekerja/buruh yang merupakan suatu keharusan. Berdasarkan penjabaran tersebut, penulis mengangkat penulisan jurnal ini dengan judul Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi Covid-19 Perpektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif atau studi kepustakaan dan dokumen yang ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis atau bahan hukum lainnya yang berkaitan dengan jaminan kepastian dan perlindungan hukum. Karakteristik penelitian yuridis normatif digunakan untuk memperoleh data sekunder, yakni melalui studi pustaka dengan mengkaji semua informasi tertulis berkaitan dengan hukum yang diangkat dari berbagai

sumber lalu dipublikasikan secara umum. Sumber yang dimaksud adalah peraturan perundang-undangan, buku-buku yang berhubungan dengan hukum secara teori, maupun jurnal hukum, tinjauan-tinjauan hukum secara umum melalui media cetak dan informasi dari sumber-sumber lainnya. Selanjutnya, bahan hukum dibagi menjadi 2 (dua) golongan yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Teknik analisa bahan hukum pada jurnal ini adalah yuridis normatif dengan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Berdasarkan data yang diperoleh terlebih dahulu kemudian dilakukan inventarisasi dan identifikasi untuk dilakukan penyusunan secara sistematis agar mempermudah dalam proses menganalisa setiap permasalahan yang ada didalam jurnal ini.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaturan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja**

Satjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum yaitu sebagai berikut :

- a. Hak adalah sesuatu yang melekat kepada diri seseorang yang disebut dengan pemilik atau subyek dari hak
- b. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban
- c. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan suatu perbuatan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan
- d. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak
- e. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya (Erwin, 2013: 239)

Worthington menyatakan bahwa “hak berdasarkan hukum ditetapkan oleh aturan hukum. Ia juga mengungkapkan bahwa di negara-negara dengan sistem hukum civil law, hak berdasarkan hukum sudah ditetapkan dalam kitab undang-undang. Sebaliknya, di negara-negara dengan sistem hukum common law, hak

berdasarkan hukum dapat diidentifikasi dari sanksi yang dijatuhkan oleh pengadilan atas pelanggaran yang dilakukan terhadap hak tersebut (Marzuki, 2014: 148).”

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, dapat dipahami bahwa pihak pengusaha mewajibkan hak yang sudah melekat pada diri pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya kepada pekerja. Hari raya keagamaan yaitu hari raya idul fitri bagi pekerja/buruh yang beragama islam, Hari Raya Nyepi bagi yang Beragama Hindu, Hari Raya Natal bagi yang beragama Kristen, Hari Raya Waisak bagi yang Beragama Budha, Hari Raya Nyepi bagi yang Beragama Hindu, dan Hari Raya Imlek bagi yang Beragama Konghucu. Dengan adanya hak tersebut agar tidak dilanggar oleh pengusaha, maka diperlukan adanya peraturan hukum yang jelas mengenai kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Pemberian tunjangan hari raya dari pengusaha terhadap pekerja perlu mendapat perlindungan melalui peraturan perundang-undangan yang terkait. Hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Vijayantera, 2016).

Pemberian tunjangan hari raya keagamaan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yakni pada saat menjelang hari raya keagamaan, dengan maksud untuk meringankan beban pekerja/buruh akibat banyaknya pengeluaran dalam menjalankan hari raya keagamaannya. Tunjangan hari raya keagamaan telah diatur dalam suatu produk hukum dan menjadi hak normatif bagi pekerja/buruh kepada pengusaha. Hak dan kewajiban pekerja/buruh haruslah seimbang dan sesuai dengan prosedur dan peraturan dari pengusaha, serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jadi, pekerja/buruh tidak hanya diperbolehkan untuk menuntut haknya saja, namun harus diimbangi dengan melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh.

Ada 2 (dua) subyek yang mempunyai kepentingan didalam tunjangan hari raya, yaitu :

1. Pengusaha

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan memiliki kepentingan dalam memenuhi kewajibannya sebagai pemberi tunjangan hari raya dimana orang perseorangan, persekutuan, ataupun badan hukum yang berada di negara Indonesia dalam menjalankan suatu perusahaan milik sendiri dan atau perusahaan yang bukan miliknya.

## 2. Pekerja

Pekerja adalah subyek penerima tunjangan hari raya dan penerima hak atas imbalan yang telah mereka lakukan selama satu tahun bekerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan membagi besar tunjangan hari raya menjadi 2 bagian, yaitu :

- a. *Pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih.*
  - a) *Bagi pekerja yang telah ditetapkan untuk menerima setiap 1 (satu) bulan sekali maka akan menerima sebesar 1 (satu) bulan upah sehingga dapat dikatakan  $THR = 1 \text{ bulan upah}$*
  - b) *Bagi pekerja yang telah ditetapkan bahwa penerimaan upah dilakukan secara harian dengan ketentuan yang sama yakni pekerja mempunyai masa kerja selama 12 bulan atau lebih secara terus menerus atau lebih akan menerima  $THR = \text{upah} \times 30 \text{ hari}$ .*
- b. *Pekerja yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan  $\text{masa kerja} / 12 \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$ .*

*Dirumuskan : Masa Kerja = 6 bulan upah dibagi 12 bulan bekerja*

Tenaga kerja harus diberdayakan supaya memiliki kualitas agar mampu bersaing dalam era modern ini, yaitu dengan meningkatkan

kesejahteraan dan produktivitas nasional. Oleh karena itu, tenaga kerja memerlukan perlindungan dalam segala aspek seperti perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, memperoleh pekerjaan didalam dan luar negeri, serta perlindungan atas keselamatan pekerja dan jaminan sosial untuk menjamin rasa aman, adil, sejahtera, dan seimbang.

Ketentuan mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh tidak ditemukan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Diperusahaan. Namun, apabila dalam penerapannya terkait tunjangan hari raya keagamaan sudah diatur dalam perjanjian kerja, yakni perjanjian kerja bersama ataupun peraturan perusahaan lalu pengaturan tersebut lebih baik dari Peraturan Menteri tersebut maka peraturan perusahaan dapat digunakan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan menjelaskan pengertian mengenai Tunjangan Hari Raya yakni *“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.”* Selanjutnya dalam Pasal 1 ayat 2 menjabarkan mengenai Hari Raya Keagamaan bahwa *“Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi Pekerja/Buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi Pekerja/Buruh yang beragama Kristen Katholik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi Pekerja/Buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi Pekerja/Buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi Pekerja/Buruh yang beragama Konghucu.”*

Berdasarkan pada 1 ayat (2), tunjangan hari raya sebagai pendapatan non upah dibayarkan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaannya. Tunjangan hari raya ini

diberikan kepada pekerja yang memeluk agama sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) guna merayakan hari raya keagamaannya. Hal ini berarti apabila pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan tersebut tidak memeluk agama atau dalam arti pekerja tersebut menganut paham atheis atau tidak mempercayai adanya tuhan, maka pekerja tersebut tidak berhak untuk mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Namun hal ini dapat disimpangi oleh pengusaha jika pengusaha memiliki itikad baik untuk memberikan kebijakan yakni memberi Tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja yang tidak beragama tersebut dengan jalan dibayar mengikuti hari raya keagamaan pekerja lainnya untuk menghindari adanya diskriminasi.

Tunjangan hari raya ini merupakan hak yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja dalam perusahaannya. Pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja sebelumnya wajib dibayarkan oleh pengusaha terhadap pekerja yang telah memiliki masa kerja selama 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih, namun setelah peraturan menteri ini dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, maka tunjangan hari raya tersebut diwajibkan dibayar oleh pengusaha kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Hal ini dimaksudkan pembuat Undang-Undang untuk menghindari adanya penerimaan atau perekrutan pekerja mendekati hari raya keagamaannya dengan indikasi menghindari pengusaha membayar tunjangan hari raya kepada pekerja.

Banyaknya jumlah tunjangan hari raya yang diberikan pengusaha kepada pekerja diatur dalam ketentuan pasal 3 ayat (1) dengan rincian sebagai berikut :

- a. *Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;*
- b. *Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas)*

*bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan masa kerja x 1 (satu) bulan upah.*

## **2. Upah dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Dalam Masa Pandemi Covid-19**

Dalam kehidupan manusia, ekonomi merupakan faktor yang sangat penting. Kehidupan sehari-hari berkaitan erat dengan kebutuhan ekonomi. Manusia perlu memenuhi kebutuhannya seperti sandang, pangan, dan papan. Negara diharuskan untuk mengatur kebijakan terkait dengan perekonomian karena faktor ekonomi merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia (Hanoatubun, 2020: 146-153).

Saat ini, seluruh dunia dihebohkan dengan sebuah pandemi yang berdampak cukup besar di segala sektor kehidupan. World Health Organization (WHO) telah menetapkan *Coronavirus Disease 2019* atau disebut dengan Covid-19 sebagai sebuah ancaman. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi merupakan wabah berjangkit di wilayah geografi yang luas. Awal mula terjadinya kasus ini yaitu di Wuhan, Tiongkok dan menyebar sangat cepat ke seluruh penjuru dunia dan tidak dapat diprediksi kapan akan berakhir gejala ini (Ristyawati, 2020). Saat ini yang sudah terinfeksi Covid-19 di Indonesia sebanyak 6.279 orang dan yang dinyatakan Sembuh sebanyak 753.148 orang serta yang meninggal sebanyak 12.734 orang (Yurianto, 2021).

World Health Organization (WHO) telah menjelaskan bahwa Coronaviruses (Cov) yaitu virus yang menginfeksi sistem saluran pernapasan. Virus Corona dapat menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah yakni Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS-CoV) dan Sindrom Pernafasan Akut Parah (SARS-CoV). Penularan virus ini sangatlah cepat dan menyebar ke berbagai negara termasuk Indonesia, melalui cara sebagai berikut :

1. Tidak sengaja menghirup atau terkena percikan ludah dari bersin dan batuk dari penderita Covid-19
2. Memegang mulut atau hidung secara sembarangan tanpa mencuci tangan terlebih dahulu setelah menyentuh benda yang terkena cipratan air liur penderita Covid-19

3. Berkontak fisik melalui jarak dekat dengan penderita Covid-19, misalnya bersentuhan atau berjabat tangan

Pandemi Covid-19 membawa dampak buruk terhadap perekonomian baik usaha mikro maupun makro di hampir seluruh belahan dunia termasuk di negara Indonesia. Hal ini juga berdampak pada pekerja/buruh terhadap hubungan kerjanya dan tidak sedikit yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga dirumahkan dari pekerjaannya. Pemerintah telah menerapkan pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) guna untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19 yaitu menutup fasilitas umum seperti pasar, tempat bermain, minimarket dan lain-lain. Karena ini, masyarakat banyak yang mendukung keputusan tersebut untuk mencegah penularannya.

Pembatasan Sosial Berskala Besar saat munculnya pandemi Covid-19 seperti saat ini telah menimbulkan dampak terhadap kelangsungan usaha perusahaan. Kebijakan yang telah dibuat pemerintah yaitu seperti penerapan social distancing sehingga berlakunya WFH (Work From Home). Bahkan banyak dari pengusaha yang membuat keputusan sepihak untuk mem PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pekerjaannya. Persoalan ekonomi yang lain setelah diberlakukannya pembatasan sosial berskala besar adalah menurunnya pendapatan masyarakat, sehingga dapat menyebabkan turunnya daya beli seperti ketidakmampuan masyarakat dalam membeli bahan kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini, mobilitas masyarakat semakin terbatas dan menyulitkan kondisi perekonomiannya. Walaupun sebagian dari masyarakat merasa tenang dari segi pendapatan seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun tidak dapat dipungkiri banyak dari masyarakat yang menggantungkan hidupnya dari usaha dan sektor informal yang juga diberhentikan (Nasruddin, 2020).

Penerapan pembatasan sosial berskala besar di daerah masing-masing di Indonesia tentu berbeda-beda dan dapat ditinjau dari berbagai sisi. Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease

2019. mengatur mengenai mekanisme syarat penerapan pembatasan sosial berskala besar, yaitu :

- 1) *Dengan persetujuan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang kesehatan, Pemerintah Daerah dapat melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau pembatasan terhadap pergerakan orang dan barang untuk satu provinsi atau kabupaten/ kota tertentu ;*
- 2) *Pembatasan Sosial Berskala Besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didasarkan pada pertimbangan epidemiologis, besarnya ancaman, efektifitas, dukungan sumber daya, teknis operasional, pertimbangan politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan.*

Selain itu, syarat yang harus dipenuhi oleh suatu daerah untuk mendapatkan ketetapan penerapan pembatasan sosial berskala besar dijelaskan dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019, yaitu : *Untuk dapat ditetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar, suatu wilayah provinsi/kabupaten/kota harus memenuhi kriteria sebagai berikut: Jumlah kasus dan/atau jumlah kematian akibat penyakit meningkat dan menyebar secara signifikan dan cepat ke beberapa wilayah; dan Terdapat kaitan epidemiologis dengan kejadian serupa di wilayah atau negara lain.*

Ditinjau dari penjelasan yang terdapat pada Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019, yaitu : *“Pembatasan Sosial Berskala Besar paling sedikit meliputi*

- a. *Peliburan sekolah dan tempat kerja ;*
- b. *Pembatasan kegiatan keagamaan ; dan/atau*
- c. *Pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.”*

Bunyi pasal diatas sama dengan yang tertera dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang

Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar..... (Lelly Muridi Zham-Zham)

Kekarantinaan Kesehatan, yaitu : *“Pembatasan Sosial Berskala Besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi :*

- a. Peliburan sekolah dan tempat kerja ;*
- b. Pembatasan kegiatan keagamaan; dan/atau*
- c. pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum.”*

Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 dan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan memiliki kesamaan yang signifikan. Padahal, Peraturan Pemerintah memiliki peran yang sangat besar untuk menjelaskan pelaksanaan atas aturan undang-undang yang mendelegasikannya. Namun, di dalam Peraturan Pemerintah tersebut tidak disebutkan secara rinci mengenai penjelasan adanya libur dalam rangka mengantisipasi adanya penularan Covid-19 yang pada kenyataannya tempat kerja ataupun sekolah tidak diliburkan, melainkan belajar dan bekerja dirumah/Work From Home (WFH), hal tersebut membuat kejelasan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar belum juga tercapai.

Pandemi Covid-19 memiliki dampak ekonomi yang tidak proporsional dari jumlah populasi sehingga dapat memperburuk ketimpangan sosial yang mempengaruhi sebagian besar kelompok pekerja/buruh, yakni :

1. Pekerja/buruh yang memiliki masalah dengan kondisi kesehatan ;
2. Kaum muda yang menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran ;
3. Pekerja/buruh yang lebih tua sehingga menghadapi risiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan menderita kerentanan ekonomi ;
4. Perempuan yang menanggung beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawab perawatan terkait dengan penutupan sekolah atau sistem keperawatan dan

terlalu banyak mewakili pekerjaan-pekerjaan yang berada di garis depan dalam menangani pandemi ;

5. Pekerja yang tidak terlindungi, seperti pekerja mandiri, kasual dan musiman (*gig workers*) dan tidak mempunyai akses terhadap mekanisme sakit dan cuti dibayar ;
6. Pekerja migran yang memungkinkan tidak dapat mengakses tempat kerja mereka di negara tujuan atau kembali pulang dan bertemu keluarganya (Syahrial, 2020).

Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaannya. Namun, ketentuan pasal ini memberikan pengecualian yaitu pengusaha tetap diwajibkan untuk memberi upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan dikarenakan alasan sedang berhalangan, melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, ataupun menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2, 3, 4, 5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 24 ayat (2, 3, 4, 5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena sakit Covid-19, sebagaimana ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 24 ayat (3) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bagi pekerja yang berhalangan tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan sakit, maka pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan dan secara penuh sesuai dengan kesepakatan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Tahun 2020, ada beberapa syarat pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang sakit Covid-19, yaitu :

- a. Pekerja /buruh yang tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai dengan standar Kementerian Kesehatan, atau dikategorikan sebagai ODP (Orang Dalam

Pemantauan) berdasarkan keterangan dari dokter, maka upahnya harus dibayarkan secara penuh.

- b. Pekerja/buruh yang sedang dikarantina/diisolasi dan dikategorikan positif terkena Covid-19 menurut keterangan dari dokter, maka upahnya tetap dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
- c. Pekerja/buruh yang menunjukkan surat keterangan dokter karena terkena Covid-19 dan dinyatakan sakit, maka upahnya tetap dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang sakit covid-19, sebagai berikut :

- a. Dibayar 100% (seratus persen) dari upah saat 4 bulan pertama
- b. Dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah saat 4 bulan kedua
- c. Dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah saat 4 bulan ketiga
- d. Dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Tahun 2020 yang telah dijelaskan diatas, telah memberikan kebijakan yakni bagi perusahaan yang sedang melakukan pembatasan kegiatan usaha didaerahnya masing-masing guna menanggulangi dan mencegah menyebarnya gejala Covid-19. Dalam hal ini, menyebabkan seluruh atau sebagian pekerja/buruh tidak masuk kerja sehingga berpengaruh pada untung dan rugi pendapatan dari perusahaan tersebut yang menjadikan mereka diberi upah atas dasar kesepakatan antara keduanya bahkan tidak dapat dipungkiri apabila mereka mendapatkan pemotongan upah.

Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjabarkan mengenai pemotongan upah, sebagai berikut :

a. Denda ;

Menurut Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pemberian denda terkait dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya. Selanjutnya, Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa denda hanya dapat dikenakan apabila ketentuan tersebut diatur dalam suatu peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama.

b. Ganti rugi ;

c. Uang muka upah ;

d. Untuk pihak ketiga ;

e. Pembayaran utang/cicilan utang ;

f. Sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan ; dan

g. Kelebihan pembayaran upah (Aryanto, 2020).

Besaran dalam pemberian tunjangan hari raya adalah sebagai berikut :

a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja kurang lebih 12 (dua belas) bulan secara terus menerus ataupun lebih, diberi upah sebesar 1 (satu) bulan upah ;

b. Pekerja/buruh yang telah memiliki masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus namun kurang dari 12 (dua belas) bulan, lalu diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan : masa kerja x 1(satu) bulan upah dibagi 12 bulan.

Tunjangan hari raya diterima oleh pekerja/buruh disesuaikan dengan masa kerja yang telah dijalani selama bekerja dengan perhitungan (masa kerja dinagi 12) x 1 bulan Upah (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap). Adapun untuk penetapan upah minimum dihitung

Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar..... (Lelly Muridi Zham-Zham)

dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum, sebagai berikut:  $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta \text{PDBt})\}$ .

### **3. Sanksi Bagi Pengusaha Yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi Covid-19**

Hubungan kerja dan ketenagakerjaan kurang berjalan dengan sempurna dan mengalami banyak permasalahan yang disebabkan oleh pekerja/buruh maupun perusahaan. Dari kedua faktor tersebut, dapat memungkinkan adanya suatu perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), ditambah lagi dengan adanya pandemi Covid-19 yang sudah menyebar keseluruh penjuru dunia termasuk di negara Indonesia. Oleh karena itu menyebabkan dikeluarkannya kebijakan dari beberapa perusahaan untuk memutus hubungan kerja bahkan secara sepihak dengan beberapa pekerja /buruh yang dianggap menambah kerugian untuk perusahaan.

Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa *“Pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau force majeure”*. Lalu, Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *“Pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau force majeure tetapi disebabkan efisiensi.”* Jadi, apabila pekerja/buruh di PHK berhak mendapatkan uang pesangon satu kali.

Menteri ketenagakerjaan membuat pernyataan terkait force majeure yang berkonsekuensi terhadap pekerja/buruh yaitu dengan memutus hubungan kerja dengan tidak mendukung alasan dari perusahaan tersebut. Menteri ketenagakerjaan menghimbau perusahaan untuk membuat langkah yang dapat ditempuh seperti mengurangi upah pekerja/buruh, membatasi jam lembur, serta mengurangi shift kerja untuk sementara waktu. Beberapa perusahaan yang sudah mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja berdalih tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar upah atau pesangon pekerja/buruh. Hal tersebut

tentunya menyalahi aturan yang sudah tertera dalam peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwasanya suatu perusahaan dibolehkan untuk tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 (dua) tahun lamanya. Padahal, dalam kenyataannya Covid-19 belum memasuki 1 (satu) tahun. Sehingga, beberapa perusahaan yang beralasan *force majeure* tidak dapat diterima oleh banyak kalangan.

R Subekti menjabarkan pengertian *force majeure* yaitu suatu alasan untuk dibebaskan dari suatu kewajiban untuk membayar ganti rugi. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, istilah *force majeure* tidak ditemukan dan dijelaskan secara spesifik. Namun, ada beberapa istilah dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur mengenai ganti rugi dan resiko untuk kontrak sepihak yang kemudian diambil untuk istilah *force majeure*. Suatu perusahaan tidak diperbolehkan menjadikan *force majeure* alasan untuk berlindungan dari suatu keadaan memaksa karena hanya ingin tidak bertanggungjawab dan harus dipenuhinya beberapa syarat agar tidak terjadi hal sedemikian rupa.

Subekti juga mengungkapkan bahwa suatu keadaan dapat dikatakan *force majeure* apabila ; keadaan tersebut di luar kekuasaan perusahaan dan sangat memaksa, serta keadaan yang tidak dapat diketahui pada saat perjanjian ini dibuat, setidaknya resiko yang terjadi tidak dipikul sepenuhnya oleh para pekerja/buruh yang di PHK. Dengan 3 (tiga) syarat tersebut, maka seseorang tidak dapat dengan sendirinya mengatakan bahwa dirinya sedang mengalami *force majeure*. Pasal 47 ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi menjabarkan pengertian terkait dengan *force majeure* yaitu "*kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak*". Keadaan memaksa yang dimaksud dalam bunyi pasal tersebut yaitu :

1. *Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bah-wa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya.*

2. *Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya.*

Dalam hal ini, wabah Covid-19 dapat dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak dapat diprediksi pada saat perjanjian atau suatu kebijakan itu dibuat. Artinya, jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah tersebut sedang menjangkit maka pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat dijadikan sebuah alasan force majeure, sehingga diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan dengan tetap mementingkan kepentingan perusahaan. (Adisu, 2007: 47)

Hal yang mendasari seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah untuk mendapatkan nafkah (upah) sehingga ini menjadi persoalan yang bersifat sensitif. Jadi, tidak jarang masalah pengupahan menjadi sebuah persoalan yang menimbulkan perselisihan (Tasmara, 1995: 55). Pentingnya upah bagi kehidupan pekerja/buruh yaitu diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, sehingga sistem pengupahannya harus lebih diperhatikan dengan serius dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Hubungan kerja yang tercipta antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah didasarkan oleh perjanjian kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusaha setelah adanya suatu perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak pekerja selaku pihak kesatu telah mengikatkan dirinya pada pihak lain yaitu pengusaha selaku pihak kedua (Asikin, 2008: 65).

Terjalannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha harus didasarkan atas itikad baik. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 1338 Ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yakni memerintahkan agar semua perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Itikad baik itu berupa penilaian tindak tanduk dari suatu pihak dalam melaksanakan apa yang telah dijanjikan

sebelumnya, yakni pada waktu dibuatnya suatu perjanjian yang didasarkan pada kejujuran dan kepatutan (Subekti, 1976: 27).

Pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban dalam hubungan kerja agar terhindar dari itikad tidak baik, maka diperlukan sanksi atau hukuman dan aturan hukum yang jelas demi terjaminnya hak untuk dipenuhi serta memberikan rasa takut terhadap orang yang melanggarnya. Sanksi atau hukuman pada dasarnya terdapat upaya preventif dan represif di dalamnya. Sanksi sebagai upaya preventif dijalankan guna memberi efek jera kepada seseorang untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap hukum, sedangkan sanksi sebagai upaya represif dijalankan untuk membalas perbuatan orang yang telah melakukan pelanggaran hukum.

Pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan terkait sanksi, terdapat pidana denda dan sanksi administratif. Dalam konteks hukum pidana, hukuman denda selain diancamkan pada pelaku pelanggaran juga diancamkan terhadap kejahatan yang ada kalanya sebagai alternatif ataupun kumulatif. Apabila denda tersebut tidak dibayarkan, biasanya akan diganti dengan pidana kurungan (Leden Marpaung, 2012: 109).

Pada Pasal 10 ayat (1) didalamnya menyatakan bahwa *“Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.”* Apabila pasal ini, denda dikenakan kepada pengusaha akibat keterlambatannya membayar tunjangan hari raya, dan disertai dengan adanya nominal denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR Keagamaan maka seharusnya denda tersebut diberikan kepada pekerja sekaligus dengan tunjangan hari raya yang terlambat dibayarkan. Namun hal ini bertentangan dengan pasal 10 ayat (3) yang berbunyi *“denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”*

Dengan adanya Pasal 10 ayat (3) ini memungkinkan untuk pengusaha sendiri yang mengelola denda keterlambatan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan tersebut, sehingga dapat menimbulkan indikasi yang kurang jelas terkait rincian denda keterlambatan pengusaha dalam memberi tunjangan hari raya. Ketidakjelasan peraturan ini memungkinkan pengusaha untuk tidak membayar denda keterlambatan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan karena tidak ada sanksi jika pengusaha tidak membayar denda tersebut. Jika mengacu pada aspek hukum pidana yang dikaitkan dengan pidana denda, seharusnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan ini memperjelas terkait sanksi denda serta hukuman jika denda tersebut tidak dibayar yakni dengan cara diganti dengan pidana kurungan agar hukum tersebut dapat diberlakukan secara efektif di dalam kehidupan masyarakat.

Selanjutnya, dalam Pasal 11 mengatur bahwa pengusaha yang tidak membayar tunjangan hari raya Keagamaan dikenakan sanksi administratif yang selanjutnya tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Apabila terdapat ketentuan pembayaran tunjangan hari raya yang tidak dibayar secara penuh, maka akan adanya pelanggaran yang menjadi dasar perselisihan hak sebagai bagian dari perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni perselisihan tersebut diselesaikan berdasarkan ketentuan UUPHI (Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial, cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu dengan musyawarah antara pengusaha dengan pekerja/buruh paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terlebih dahulu sejak dimulainya tanggal perundingan. Apabila musyawarah gagal, perselisihan tersebut

dicatat ke instansi ketenagakerjaan setempat untuk menawarkan upaya penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi. Para pihak antara pekerja/buruh yang tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi selama 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan melimpahkan segala penyelesaian perselisihan kepada mediator. Jika tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Yulianto, 2016).

## **KESIMPULAN**

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas masyarakat. Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja berhak atas pendapatan yang merupakan salah satu bentuk hak yang harus mereka dapatkan atas kewajiban yang telah mereka jalankan. Selain itu, pekerja juga berkewajiban mematuhi segala aturan yang ada baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan yang berasal dari tempat ia bekerja. Setelah mematuhi segala aturan yang ada, pekerja dapat meminta apa yang menjadi haknya. Salah satunya adalah tunjangan hari raya keagamaan yaitu hal yang sangat dinantikan oleh pekerja/buruh setiap tahunnya. Tunjangan hari raya keagamaan merupakan hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. Pemberian tunjangan hari raya keagamaan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yakni pada saat menjelang hari raya keagamaan, dengan maksud untuk meringankan beban pekerja/buruh akibat banyaknya pengeluaran dalam menjalankan hari raya keagamaannya. Ketentuan mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh yaitu diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Diperusahaan. Pandemi Covid-19 membawa dampak buruk terhadap perekonomian baik usaha mikro maupun makro di hampir seluruh belahan dunia termasuk di negara Indonesia. Hal ini juga berdampak pada pekerja/buruh terhadap hubungan kerjanya dan tidak sedikit yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hingga dirumahkan dari pekerjaannya. Pemerintah telah menerapkan

Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar..... (Lelly Muridi Zham-Zham)

pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) guna untuk memutus rantai penyebaran virus Covid-19 yaitu menutup fasilitas umum seperti pasar, tempat bermain, minimarket dan lain-lain. Tetapi, dalam hal ini pengusaha diharuskan untuk tetap membayar upah kepada pekerja atas apa yang telah pekerja/buruh kerjakan untuk memenuhi hak-haknya. Dalam Pasal 11 mengatur bahwa pengusaha yang tidak membayar tunjangan hari raya Keagamaan dikenakan sanksi administratif yang selanjutnya tertuang dalam Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Apabila terdapat ketentuan pembayaran tunjangan hari raya yang tidak dibayar secara penuh, maka akan adanya pelanggaran yang menjadi dasar perselisihan hak sebagai bagian dari perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni perselisihan tersebut diselesaikan berdasarkan ketentuan UUPHI (Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial).

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Asikin, Z. dkk. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Supramono, G. (2009). *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Djambatan.

Hidayat, M. (2006). *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Erwin, M. (2013). *Filsafat Hukum : Releksi Kritis terhadap Hukum*. Jakarta: Rajawali pers.

Marzuki, P. M. (2014). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Marpaung, L. (2012). *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*. Jakarta: Leden Marpaung, 2012, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*. Jakarta: Sinar Grafika.

Subekti, R. (1976). *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*. Bandung: Alumni.

Tasmara, T. (1995). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.

Ashiddiqie, J. (2015). *Konstitusi Bernegara Praksis Kenegaraan Bermartabat dan Demokratis*. Malang: Setara Pres.

Adisu, E., Jehani, L. (2007). *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: Visi Media.

### **Jurnal:**

Vijayantera, I.W.A. (2016). *Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016*. KERTHA PATRIKA. Vol. 38 No. 1. DOI: <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/30091-1-58616-1-10-20170420.pdf>

Wijayanto, H., Ode, S. (2019). *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Ilmiah dan Administrasi Publik. Vol. 10, No. 1. DOI: <http://jurnaladministratio.fisip.unila.ac.id/index.php/administratio/article/view/82/56>

Yulianto, T. (2016). *Langkah Hukum Terhadap Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan*. ORBITH. Vol . 12 No. 2. DOI: <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/776-1497-1-SM.pdf>

Rifai, A., Damayanti, G.A.R. (2020). *Kajian Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum Saraswati (JHS). Vol 2 No. 2. DOI: <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/JHS/article/view/1379/1185>

Nasruddin, R., Haq, I. (2020). *Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah*. SALAM; Jurnal Sosial & Budaya Syar-I. Vol. 7 No. 7. DOI: <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/15569-48829-1-PB.pdf>

Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar..... (Lelly Muridi Zham-Zham)

Ristyawati, A. (2020). *Efektivitas Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Masa Pandemi Corona Virus 19 oleh Pemerintah Sesuai Amanat UUD NRI 1945*. ALGJ Administrative Law & Governance. Vol. 3 No. 2. DOI: <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/7989-24902-1-SM.pdf>

Syahrial. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia*. JURNAL NERS. Vol. 4 No. 2. DOI: <file:///C:/Users/ASUS/AppData/Local/Temp/1022-2237-1-SM.pdf>

Hanoatubun, S. (2020). *Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia*. Journal of Education, Psychology and Counseling. Vol. 2 No. 1. DOI: <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/423/240>

### **Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pedoman  
Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan  
Penanganan Corona Virus Disease 2019.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang  
Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di  
Perusahaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan  
Kesehatan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi

### **Online/ World Wide Web:**

Heldavidson. (2020). *First Covid-19 case happened in November, China government records show-report 2020*. Di akses di : <https://www.theguardian.com/world/2020/mar/13/first-covid-19-case-happened-in-november-china-government-records-show-report> , pada tanggal 17 Maret 2020.

NIH. (2020). *New coronavirus stable for hours on surfaces SARS-CoV-2 stability similar to original SARS*. Di akses di : [virushttps://www.sciencedaily.com/releases/2020/03/200317150116.htm](https://www.sciencedaily.com/releases/2020/03/200317150116.htm) , pada tanggal 17 Maret 2020.

Aryanto, H. (2020). *Upah dan Tunjangan Hari Raya THR Keagamaan Dalam Masa Pandemi Covid-19*. Diakses di : <https://www.snhlawoffice.com/id/artikel/66-upah-dan-tunjangan-hari-raya-thr-keagamaan-dalam-masa-pandemi-covid-19> , pada tanggal 18 Maret 2020.

WageIndicator. (2021). *Pertanyaan Mengenai Gaji atau Upah Kerja*. Di akses di : <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1> , pada tanggal 19 Maret 2021.

Yurianto, A. (2021). *Peristiwa Data Terkini Jumlah Korban Virus Corona Di Indonesia*. Di akses di : <https://www.merdeka.com/peristiwa/data-terkini-jumlah-korban-virus-corona-di-indonesia.html> , pada tanggal 20 Maret 2021