

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA AKIBAT PELANGGARAN PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN PADA MASA PANDEMI *COVID-19*

Ida Ayu Vera Wiry Paramita, A.A Sagung Laksmi Dewi, Luh Putu Suryani
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia
dayuuverra@gmail.com, laksmiidewi29@gmail.com, putusuryani099@gmail.com

Abstrak

Saat ini berbagai negara di seluruh dunia disibukkan dengan kegiatan memerangi penularan wabah pandemi virus *Covid-19*, khususnya di Indonesia beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan pariwisata di Indonesia dalam hal pemberian tunjangan hari raya (THR) saat ini memang dirasa sangat memberatkan perusahaan dan pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Tujuan dari penelitian ini guna mengkaji pengaturan hukum terhadap pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja pada masa pandemi *Covid-19* serta perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pelanggaran pemberian tunjangan hari raya keagamaan pada masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual dan perundang-undangan. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan teknik kepustakaan. Sumber bahan hukum yang digunakan berupa sumber hukum primer dan sekunder. Adapun teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengaturan hukum mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi buruh di perusahaan pada masa pandemi *Covid-19* diatur di dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 dan diperkuat pengaturan pelaksanaannya melalui SE Menaker No. M/6/HK.04/IV/2021 Tahun 2021 bahwa pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja pada situasi *Covid-19* tetap dilaksanakan.

Kata Kunci: Pekerja/Buruh, Perusahaan, Tunjangan Hari Raya

Abstract

Currently, various countries around the world are busy with activities to combat the transmission of the Covid-19 virus pandemic, especially in Indonesia, several companies engaged in industry and tourism in Indonesia in terms of providing holiday allowances (THR) are currently considered very burdensome for companies and businesses. implementation is still far from expectations. The purposes of this study are to examine the legal arrangements for the provision of religious holiday allowances to workers during the Covid-19 pandemic and legal protection for workers due to violations of the provision of religious holiday allowances during the Covid-19 pandemic. This research is a normative legal research with a conceptual approach and legislation. The technique of collecting legal materials is done by using library techniques. Sources of legal materials used in the form of primary and secondary legal sources. The data analysis technique was carried out qualitatively and presented in descriptive form. The results of the study reveal that legal arrangements regarding the provision of religious holiday allowances for workers in companies during the Covid-19 pandemic are regulated in Article 2 of the Regulation of the Minister of Manpower No. 6 of 2016 and strengthened implementing regulations through the Minister of Manpower Decree No. M/6/HK.04/IV/2021 2021 that the provision of religious holiday allowances to workers in the Covid-19 situation will continue to be carried out.

Keywords: Worker/Labourer, Company, Holiday Allowance

I. PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 adalah wabah virus yang awal kemunculannya berasal dari negara China tepatnya di kota Wuhan. Masyarakat pertama kali yang terjangkit virus corona di Indonesia adalah Provinsi Jawa Barat, dan semakin lama semakin merambat sampai ke Provinsi Bali sendiri. Peningkatan pasien yang terjangkit virus corona di Provinsi Bali terus meningkat hal tersebut menjadi ketakutan tersendiri bagi pemerintah dan juga masyarakat. Untuk melindungi masyarakat dari ancaman terjangkitnya virus untuk itu pemerintah telah mengupayakan untuk melindungi masyarakatnya salah satunya dengan upaya perlindungan secara preventif yakni pemerintah pusat mengeluarkan beberapa peraturan yang berhubungan dengan masalah virus corona dan salah satunya tentang denda protokol kesehatan. Maksud dan tujuan pemerintah menerapkan sanksi denda terhadap

masyarakat yang melakukan pelanggaran protokol kesehatan di masa pandemi *Covid-19* bertujuan untuk memberikan efek jera terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat (Andika, 2020).

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya agar masyarakat dapat beraktivitas seperti yang seharusnya tetapi tetap aman selama dalam masa pandemi seperti yang terjadi pada saat ini. Sehingga dengan demikian untuk membuat masyarakat aman dalam *new normal* maka pemerintah mewajibkan seluruh masyarakat untuk mentaati protokol kesehatan yang telah dibuat oleh pemerintah. *New normal* merupakan situasi dimana masyarakat dapat melakukan aktivitas sehari-sehari secara normal namun wajib untuk melakukan protokol kesehatan secara ketat untuk menghindari penularan virus *Covid-19*. Untuk memastikan masyarakat tetap mematuhi protokol kesehatan selama melakukan aktivitas sehari-hari pemerintah melakukan upaya preventif yakni dengan mengeluarkan peraturan yang berisikan pedoman bagi masyarakat untuk tetap mematuhi protokol kesehatan selama masa pandemi virus *Covid-19*.

Pemerintah menerbitkan peraturan yang berkaitan dengan upaya penanggulangan penyebaran *Covid-19* dengan tujuan untuk melindungi setiap warga negaranya dari bahaya penularan virus. Dalam hal ini semua elemen masyarakat bersama dengan pemerintah harus saling bersinergi untuk menanggulangi bahaya virus *Covid-19*. Pentingnya kerjasama yang dilakukan pemerintah bersama dengan masyarakat tentunya akan mempengaruhi cepat atau lambatnya penyebaran virus *Covid-19*, sebaik dan seketat apapun usaha pemerintah dalam menerbitkan segala peraturan akan sia-sia apabila tidak didukung oleh semua elemen masyarakat (Andika, 2020).

Seluruh negara di dunia tengah disibukkan dalam hal mencegah dan memerangi penularan wabah pandemi virus *Covid-19* sehingga hal tersebut sangat berdampak terhadap sektor perekonomian seluruh negara di dunia, khususnya di Indonesia beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan pariwisata di Indonesia dalam hal pemberian (THR) yang diberikan kepada tenaga kerjanya ditengah situasi saat ini memang dirasa sangat memberatkan perusahaan dikarenakan kondisi ekonomi yang sedang terpuruk akibat wabah pandemi (Sutedi, 2011). Saat ini problematika pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja di perusahaan pada masa pandemi *Covid-19* banyak dijumpai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan mulai dari keterlambatan pemberian tunjangan hingga dilakukannya pemotongan tanpa adanya persetujuan terlebih dahulu antara perusahaan dengan pekerja, faktanya banyak perusahaan yang terlambat membayar tunjangan hari raya yang disebabkan karena adanya Pandemi *Covid-19* sehingga membuat resah para pekerja karena merasa dirugikan (Zham-Zham, 2021), tentunya hal tersebut sangat mencederai hak-hak dari pekerja yang wajib diterima, dalam hal ini pemerintah melalui dinas ketenagakerjaan daerah setempat wajib melakukan monitoring atau pengawasan terhadap tunjangan THR kepada pekerja atau buruh perusahaan (Khakim, 2003).

Mengingat betapa pentingnya hak dasar dari pekerja setelah melakukan kewajibannya, dimana perusahaan dan/atau tempat mereka bekerja agar tidak bertindak sewenang-wenang dalam hal pemenuhan kewajiban mereka kepada pekerja/buruh. Dalam kesempatan kali ini penulis akan meneliti bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja karena adanya kecurangan dalam memberikan THR kepada pekerja pada situasi saat ini, pelanggaran tersebut diantaranya berupa kecurangan-kecurangan yang dialami pekerja dalam menerima hak THR mereka yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini mengungkapkan bahwa terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 merupakan langkah tepat dalam memberikan jaminan Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja atau buruh (Vijayantera, 2016). Sedangkan Yulianto (2016) THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran THR atau THR tidak dibayar secara penuh, hal ini akan menjadi dasar perselisihan hak sebagai bagian dari sengketa hubungan industrial yang harus diselesaikan sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lebih lanjut, Radwithama et al., (2021) Implementasi penerapan Tunjangan Hari Raya di PT. Braga Konsep Solusi berjalan tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Pihak PT. Braga Konsep Solusi tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 disebabkan kurangnya perhatian pengusaha dalam mempertahankan hak-hak karyawan, adanya peraturan yang tidak disosialisasikan kepada para pekerja, dan cara komunikasi yang buruk merupakan salah satu kendala utama dalam penerapan

tunjangan hari raya. Maka berdasarkan permasalahan yang terjadi, tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji pengaturan hukum terhadap pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja pada masa pandemi *Covid-19* serta perlindungan hukum terhadap pekerja akibat pelanggaran pemberian tunjangan hari raya keagamaan pada masa pandemi *Covid-19*.

II. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan kajian terhadap setiap permasalahan yang timbul pada saat dilakukannya kegiatan penelitian, dalam hal ini penulis menggunakan studi penelitian berdasarkan peraturan perundang-undangan atau yang biasa disebut sebagai penelitian hukum normatif, selanjutnya dilakukan pendekatan secara konseptual antara permasalahan yang diteliti dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan teknik kepustakaan. Bahan Hukum sekunder yang dipergunakan untuk menunjang dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer yang digunakan dalam mengkaji permasalahan pokok yang muncul dari penelitian ini adalah berupa literatur buku terkait, jurnal ilmiah dan pendapat sarjana yang telah dipublikasi secara ilmiah yang memiliki kaitan erat dengan permasalahan yang dikaji, sehingga dapat memberikan penjelasan lebih terperinci terhadap sumber bahan hukum primer yang digunakan penulis sebagai bahan hukum paling dasar untuk mengkaji setiap permasalahan pokok dari penelitian ini (Sunggono, 2016). Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Pengaturan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19*

Hari raya keagamaan merupakan peringatan terhadap suatu kegiatan adat masing-masing agama yang wajib untuk dilakukan oleh setiap umat penganut agama-agama yang ada di Indonesia, hari raya keagamaan merupakan suatu momen atau kegiatan yang hanya dilakukan sekali dalam satu tahun. Meningat betapa pentingnya perayaan tersebut, maka setiap umat memiliki antusias yang sangat tinggi untuk dapat turut serta merayakan hari raya besar keagamaan mereka.

Dilihat berdasarkan PERMENAKER No. 6 Tahun 2016 menjelaskan bahwa setiap pekerja mendapatkan tunjangan hari raya apabila sudah memiliki masa kerja, masa kerja merupakan tenggat waktu yang dimiliki pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, atau dengan kata lain lamanya tenaga kerja dalam memenuhi kewajiban yang dimiliki pekerja terhadap pemilik usaha tempat mereka bekerja. Masa kerja merupakan salah satu syarat seseorang dapat memperoleh Tunjangan Hari Raya baik yang diberikan oleh pengusaha tempat mereka bekerja ataupun instansi pemerintah. Untuk pekerja lepas yang bersifat harian hal ini juga berlaku dalam kelayakan sebagai penerima Tunjangan Hari Raya (THR) (Sutedi, 2011).

Saat ini banyak perusahaan yang mengalami kerugian akibat wabah pandemi *Covid-19* yang mengharuskan dilakukannya beberapa upaya preventif guna menyelamatkan kelangsungan perusahaan agar tidak mengalami kebangkrutan beberapa upaya tersebut diantaranya adalah dengan melakukan pemangkasan tenaga kerja, pemangkasan upah, pemangkasan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh pekerja. Dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemukannya pelanggaran dan kecurangan dalam pelaksanaannya yang dilakukan oleh perusahaan, tentunya tindakan sewenang-wenang perusahaan tersebut dapat mencederai hak-hak dasar yang wajib diterima oleh pekerja. Oleh karena itu sangat diperlukannya perhatian dari pemerintah setempat dalam melakukan pengawasan terhadap pengawasan pelaksanaan pemenuhan THR saat ini agar tidak terjadi kecurangan dan pelanggaran yang berpotensi melanggar hak dasar dari pekerja/buruh.

Guna mengantisipasi hal tersebut pemerintah melalui menteri ketenagakerjaan menerbitkan surat edaran yang pada intinya berisikan aturan agar pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja tetap dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2016, di dalam surat edaran tersebut tidak hanya memuat mengenai kewajiban perusahaan untuk membayarkan tunjangan hari raya kepada pekerjanya, namun juga terdapat pengecualian terhadap perusahaan yang memang sedang mengalami kerugian, dengan terlebih dahulu melakukan audit keuangan secara internal antara perusahaan dengan pekerja, yang kemudian dilakukannya negosiasi antara perusahaan dengan pekerja untuk dilakukannya pemotongan maupun tidak diberikannya tunjangan hari raya keagamaan.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Pada Masa Pandemi Covid-19

Seluruh negara di dunia tengah disibukkan dalam hal mencegah dan memerangi penularan wabah pandemi virus *Covid-19* sehingga hal tersebut sangat berdampak terhadap sektor perekonomian seluruh dunia. Banyaknya perusahaan melakukan penghematan pengeluaran dengan cara memangkas jumlah tenaga kerja yang mereka miliki, memangkas upah beserta tunjangan-tunjangan yang wajib didapatkan oleh setiap tenaga kerja. Tentunya upaya pemangkasan terhadap jumlah tenaga kerja, upah beserta tunjangan-tunjangan yang wajib diterima oleh tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus melalui aturan hukum agar tidak terjadi pelanggaran dan tindakan semena-mena yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja.

Tenaga kerja wajib mendapatkan perlindungan hukum oleh pemerintah apabila mengalami tindakan berupa pelanggaran hak yang mereka terima, dengan adanya perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah terhadap tenaga kerja tentunya memberikan rasa adil bagi setiap tenaga kerja. Problematika terkait pemberian THR dapat dikatakan sebagai konflik kepentingan yang mana pemilik usaha merubah isi dari ketentuan kerja yang telah disepakati atau yang sering dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama (Manullang, 1990).

Hal ini akan menimbulkan konflik berdasarkan kepentingan pemilik usaha, namun dalam reaitanya fenomena jarang atau mungkin tidak terekspos. Secara singkatnya, problematika kerap kali menyangkut akan penuntutan hak. UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI membahas mengenai penyelesaian konflik berkaitan dengan ketenagakerjaan. Undang-Undang ini membahas mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana dijelaskan pada Pasal 1 pada Undang-Undang ini merupakan adanya ketidak samaan gagasan yang menimbulkan perselisihan oleh pemilik usaha dengan serikat tenaga kerja mengenai penuntutan hak, perbedaan tujuan, adanya pemutusan hubungan kerja serta konflik yang terjadi antara tenaga kerja dalam satu wadah kerja.

Pada hakikatnya di sebuah tempat kerja, setiap individu baik pemilik usaha maupun tenaga kerja memiliki kepentingannya masing-masing dalam upaya kemajuan tempat usaha. Meski kedua belah pihak mempunyai tujuan memajukan usaha bersama, namun konflik tetap saja berpotensi untuk terjadi di antara pemilik usaha dan karyawan. Dalam upaya memenuhi kewajiban sebagai subjek pemberi tunjangan, perusahaan adalah pihak yang lebih dominan dalam upaya pemenuhan tunjangan agar tidak menimbulkan perselisihan atau penuntutan hak. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh dalam upaya melakukan penuntutan pemenuhan tunjangan hari raya kepada perusahaan tempat mereka bekerja yang dapat dilakukan dengan dua jalan, yakni secara musyawarah dan secara hukum. Di antaranya:

1. Penyelesaian Perselisihan Melalui Musyawarah

Penyelesaian perselisihan diantara pekerja/buruh dengan perusahaan tempat mereka bekerja mengenai adanya kecurangan dalam pemenuhan THR harus terlebih dahulu dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat Pada konteks ini adanya fungsi perlindungan hukum memiliki peran dalam merealisasikan pemenuhan hak dari tenaga kerja yang mana dapat bersifat pencegahan atau langkah preventif atau yang memiliki sifat pemaksaan (refresif). Peraturan ini dapat memiliki bentuk secara tersurat maupun tidak tersurat namun dengan tujuan sama untuk merealisasikan aturan-aturan yang telah disepakati. Langkah preventif dalam perlindungan hukum adalah suatu bentuk yang mana tenaga kerja mendapatkan peluang dalam menyampaikan aspirasi sebelum pihak pimpinan mengeluarkan suatu kebijakan. Hal ini dapat menghindarkan karyawan dari kebijakan aturan-aturan yang berpotensi untuk merugikan mereka. Musyawarah adalah langkah yang paling tepat serta aman dilakukan sebagai tujuan dipenuhinya hak-hak karyawan menerima Tunjangan Hari Raya (Maimun, 2007).

2. Penyelesaian Perselisihan Melalui Upaya Hukum

Pada hakikatnya, segala bentuk penyelesaian konflik hubungan kerja memiliki kesamaan hanya saja berbeda dalam implementasi serta bentuk komunikasi layaknya konsiliasi, arbitrase ataupun mediasi. Pada Pasal 136 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan mengenai penyelesaian konflik yang terjadi antara pemilik usaha dan karyawannya diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat dan kesepakatan bersama. Lalu ditegaskan kembali melalui

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 apabila tidak menemukan capaian mufakat maka kedua belah pihak menempuh penyelesaian konflik melalui upaya Industrial (Maimun, 2007).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. *Simpulan*

Pengaturan hukum mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh di tengah situasi pandemi *Covid-19* diatur THR pekerja/buruh telah diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 dijelaskan bahwa pekerja yang berhak untuk mendapatkan tunjangan ketika melaksanakan hari raya besar keagamaan adalah pekerja yang telah memiliki masa kerja selama 12 (dua belas) bulan yang dilakukan secara terus menerus dan pekerja yang memiliki masa kerja selama 1 bulan, yang pemberian tunjangan disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja tersebut. Pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja pada situasi pandemi *Covid-19* wajib diberikan sebagaimana diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang mengalami kecurangan maupun pelanggaran dalam pemberian tunjangan hari raya keagamaan pada masa pandemi *Covid-19* dapat melakukan beberapa upaya agar perusahaan memenuhi kewajibannya kepada pekerja/buruh, upaya tersebut adalah dengan melakukan musyawarah demi mufakat hingga melakukan upaya hukum dengan melanjutkan ke tahap mengajukan gugatan yang diajukan kepada Pengadilan Industrial daerah setempat guna memberikan kepastian dan perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar dari pekerja/buruh agar tidak terjadi tindakan semena-mena dalam pemenuhan kewajiban oleh perusahaan tempat bekerja kepada pekerja/buruh.

2. *Saran*

Kepada pekerja disarankan agar tidak ragu untuk menuntut segala bentuk kecurangan perusahaan dalam hal pemenuhan hak-hak dasar yang wajib diterima oleh pekerja terlebih pada saat situasi pandemi *Covid-19*. Pemerintah dalam hal melakukan pengawasan terhadap implementasi pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh perusahaan harus lebih ketat dalam melakukan pengawasan melalui dinas ketenagakerjaan daerah setempat terlebih pada situasi pandemi *Covid-19* saat ini agar tidak terjadi kecurangan dan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan THR Keagamaan kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, C. P. (2020). *COVID-19 & New Normal*. Guepedia, Jakarta.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13*. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Manullang, S. H. (1990). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Radwithama, I. N. G., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2021). Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi. *Jurnal Preferensi Hukum*, 2(3), 564–569.
- Sunggono, B. (2016). *Metode Penelitian Hukum di Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- 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*, 38(2), 143–155.
- Yulianto, T. (2016). Langkah Hukum Terhadap Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan. *ORBITH*, 12(2), 112–115.
- Zham-Zham, L. M. (2021). Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi *Covid-19* Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Journal of Indonesian Law*, 2(1), 49–80.