

IMPLEMENTASI PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN BAGI PEKERJA TIDAK TETAP DI PTP NUSANTARA XI (PERSERO) – P.G. DJATIROTO BERDASARKAN PERMENAKER NOMOR 04/MEN/1994

Moh. Imron Rosadi, Antikowati, Rosita Indrayati
Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: rosita.indrayati@yahoo.com

Abstrak

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga hak atas bekerja bagi seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Arti penting pekerja sebagai hak konstitusional warga Negara tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yaitu bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal ini merupakan tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja untuk mendapatkan hak-haknya berupa imbalan dan perilaku yang adil bagi setiap pekerja agar mendapatkan hak-hak konstitusionalnya

Kata kunci: Tenaga Kerja, Pembayaran Tunjangan Hari Raya, PTP Nusantara XI (PERSERO)- P.G. Djatiroto

Abstract

In the implementation of national development, labor has a very important role as an actor and development goals, so that the right to work for someone is a human right that must be upheld and respected. The importance of the constitutional rights of workers as citizens reflected in the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945 Section 28D (2) , namely that "Everyone has the right to work and earn rewards and fair treatment and decent working relationship". This is the task undertaken by the state government to see it that every person willing and able to work get their rights and conduct a fair reward for every worker to get his constitutional rights.

Keyword: Labor, Payment of holiday allowance, PTP Nusantara XI (PERSERO)- P.G. Djatiroto

Pendahuluan

Bekerja merupakan sumber penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sehingga hak atas bekerja bagi seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Salah satu sarana yang digunakan untuk memperbaiki kehidupan pekerja/buruh adalah produk hukum. Yaitu melalui sekelompok orang untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan, secara sadar hukum dibentuk dan digunakan sebagai sarana untuk melindungi hak-hak konstitusional dan tujuannya meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Arti penting pekerja sebagai hak konstitusional warga Negara tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2) yaitu bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta

mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal ini merupakan tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja untuk mendapatkan hak-haknya berupa imbalan dan perilaku yang adil bagi setiap pekerja agar mendapatkan hak-hak konstitusionalnya. [1]

Bank Banyak cara ditempuh oleh pihak pengusaha untuk menghindari dari kewajibannya untuk membayar THR, baik dengan cara terang-terangan atau terbuka maupun terselubung. Beberapa praktek yang umum dilakukan oleh pengusaha yang dapat kita simpulkan diantaranya adalah *Pertama*, Para pengusaha menggunakan alasan yang sangat tidak lazim dan umum yaitu perusahaan tidak mampu memberikan THR sesuai ketentuan, sehingga dengan alasan tersebut pengusaha hanya memberikan THR atas dasar kemampuan dan kemauan dari pengusaha saja padahal pengusaha selama ini tidak pernah terbuka soal keadaan perusahaan yang sebenarnya dan berapa

keuntungan perusahaan dari proses produksinya selama ini, sehingga banyak buruh tidak mendapatkan THR sesuai ketentuan yang berlaku. *Kedua*, Para pengusaha menggunakan tenaga kerja buruh kontrak dan *out sourcing* sehingga dengan alasan status tersebut pengusaha tidak bersedia memberikan THR pada buruhnya meskipun sudah bekerja bertahun-tahun bahkan puluhan tahun, padahal di dalam Peraturan Menteri 04/1994 Pasal 2 ayat (1) sudah dijelaskan, “Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih”. Peraturan ini tidak membedakan status buruh, apakah buruh tetap, buruh kontrak, maupun buruh paruh waktu. *Ketiga*, Para pengusaha agar terhindar dari kewajiban membayar THR sesuai ketentuan adalah dengan memanfaatkan ketidaktahuan buruh masalah hak THR yaitu dengan mengelabui buruh berlagak layaknya orang yang baik hati dan dermawan dengan memberikan hadiah hari raya berupa pemberian bingkisan pakaian, makanan atau buah-buahan, dan sedikit uang. Padahal apabila dihitung total pemberian hadiah hari raya tersebut ternyata kurang bahkan jauh dari ketentuan yang seharusnya di dapat oleh buruh.

Akan tetapi jika kondisi perusahaan sejatinya mampu membayar THR, namun perusahaan berkecil tidak memberikan apa yang seharusnya menjadi hak pekerja maka sanksi yang tegas mengancam perusahaan yang bersangkutan. Sesuai Pasal 8 Peraturan Menteri 04/1994, pengusaha tersebut diancam pidana kurungan maupun denda [2]

Berdasarkan uraian di atas masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja tidak tetap di PTP Nusantara XI – Pabrik Gula Djatiroto telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/MEN/1994 ?
2. Apa saja kendala-kendala pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi pekerja di PTP Nusantara XI – Pabrik Gula Djatiroto dan bagaimana solusinya ?

Metode Penelitian

Langkah penting dalam menemukan suatu kebenaran hukum adalah dengan melakukan suatu metode penelitian. Dimana dalam penggunaan metode dalam penulisan suatu karya tulis ilmiah dapat digunakan untuk mendapatkan data yang kongkrit. Metode penelitian merupakan faktor yang penting dalam proses penulisan skripsi dan merupakan cara utama yang digunakan penulis untuk mencapai tujuan dan obyek yang dibahas. Disetiap penulisan skripsi harus mengandung suatu kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan metode yang sistematis dan terarah sehingga memperoleh hasil sesuai dengan prosedur yang benar. Metode penelitian yang dimaksud adalah meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, dan analisis bahan hukum.

Tipe Penelitian

Metode digunakan dalam penulisan skripsi ini digunakan dua metode penelitian pertama dengan menggunakan metode penelitian *juridis normatif* dan penelitian *juridis empiris* yaitu:

1. *Juridis Normatif* yang berarti mengkaji berbagai macam aturan hukum yang bersifat formal seperti undang-undang, literatur-literatur yang berisi konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan, terkait dengan isu hukum yang dihadapi untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan objektif [3]
2. *Penelitian Hukum Empiris* adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dan menemukan kebenaran dengan menggunakan metode berpikir induktif dan kriterium kebenaran koresponden serta fakta yang digunakan untuk melakukan proses induksi dan pengujian kebenaran secara koresponden adalah fakta yang mutakhir cara kerja dari penelitian Empiris ini dengan pengumpulan data yang diperoleh langsung dari lapangan sehingga data tersebut sesuai dengan fakta yang terdapat di lapangan.

Pendekatan Masalah

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi atau jawaban yang sedang dipecahkan diantaranya adalah, *Pertama* Pendekatan undang-undang (*statute approach*) adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Bagi penelitian untuk kepentingan akademis, peneliti perlu mencari *ratio legis* dan dasar *ontologis* lahirnya undang-undang tersebut. Peneliti yang mempelajari *ratio legis* dan dasar *ontologis* suatu undang-undang, sebenarnya mampu menangkap kandungan filosofis yang ada dibelakang undang-undang itu. Memahami kandungan filosofis yang ada dibelakang undang-undang itu, peneliti akan menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu yang dihadapi. [4]

Kedua, Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah suatu pendekatan yang berasal dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, sehingga dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, penulis dapat menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, penulis dapat menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asa-asa hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi [5]

Sumber Bahan Hukum

A. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari Perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim [6] Adapun bahan-bahan hukum primer yang akan digunakan oleh penulis dalam

mengkaji setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini diantaranya:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - c) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan;
 - f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/1999 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- B. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar tentang Ketenagakerjaan. [7]
- C. Bahan-bahan non hukum yang dapat berupa buku-buku mengenai Ilmu Politik, Ekonomi, Sosiologi, Filsafat, Kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian non hukum dan jurnal-jurnal non hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian. Bahan-bahan non hukum tersebut dimaksudkan untuk untuk memperkaya dan memperluas wawasan peneliti. [8] serta penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah – kaidah atau norma – norma dalam hukum positif, Maka hasil yang diperoleh dalam penelitian hukum sudah mengandung nilai. [9] Bahan non hukum yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini berupa buku-buku pedoman, penulisan karya ilmiah dan bahan-bahan non hukum lainnya yang diperoleh dari media cetak, serta internet.
- D. Penulis melakukan penelitian hukum dengan menggunakan langkah-langkah antara lain, mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan. Metode analisis bahan hukum yang dipergunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini adalah menggunakan metode deduktif. Yaitu mengacu pada prinsip-prinsip dasar lalu mengarah pada kasus atau objek yang ingin diteliti, jadi bergerak dari prinsip-prinsip umum lalu kearah prinsip-prinsip yang lebih khusus. Penelitian hukum dapat dilakukan dengan cara : [10]
1. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminir hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
 2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum dan bahan non hukum yang dipandang mempunyai relevansi;
 3. Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
 4. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
 5. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun di dalam kesimpulan.

Langkah-langkah yang dikemukakan oleh Peter Mahmud Marzuki ini sesuai dengan karakter ilmu hukum sebagai ilmu yang bersifat preskriptif dan terapan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dicapai tujuan yang dimaksudkan di dalam penulisan skripsi ini dengan menjawab permasalahan yang diajukan sehingga nantinya dapat dibuat suatu kesimpulan berdasarkan analisis yang dapat dipertanggung jawabkan.

PEMBAHASAN

Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja tidak tetap di PTP Nusanantara XI – PG Djatiroto.

Sudah menjadi tradisi kultural di Indonesia apabila menjelang Hari Raya, para pekerja mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) sehingga pekerja dapat memanjakan keluarga mereka dengan pakaian baru, perlengkapan alat-alat sholat, hidangan lezat di Hari Raya atau sekedar melepas penat bersama keluarga. Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut THR adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain.

Di PTP Nusanantara XI PERSERO – Djatiroto yang bergerak di bidang Produksi Gula, Pemberian THR terhadap pekerja tidak tetap telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No. 04 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan. Pasal 2 ayat (1) Permenaker No. 04 Tahun 1994 mengharuskan pengusaha memberi THR kepada pekerja yang telah bekerja selama tiga bulan secara terus menerus atau lebih. Jika masa kerja si pekerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, maka besarnya THR yang diterima adalah sebesar upah satu bulan. Dalam pasal 3 ayat (2) Permenaker No. 04 Tahun 1994 dinyatakan, upah satu bulan adalah upah pokok di tambah tunjangan-tunjangan tetap. Namun, jika masa kerja pekerja hanya berkisar antara tiga sampai kurang dari 12 bulan, maka ia hanya berhak mendapat THR secara proporsional. Sebagai contoh, A yang bekerja selama 7 bulan, maka A berhak mendapat THR sebesar: $\frac{7}{12} \times 1$ bulan upah.

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan, karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. [11]

Lebaran bagai peristiwa sosiokultural sekaligus terapi psikososial yang sangat murah akibat tekanan modernitas yang terus mengepung. Saat lebaran, hanya di Indonesia kita akan menemukan arus mudik yang berdesakan. Wajah-wajah yang terseok kelelahan, tengangan yang berat dan mata berbinar karena kembali ke kampung halaman dengan segenap ekspos ‘Keberhasilan’ THR merupakan sandaran harapan buruh untuk terlibat dalam akumulasi peristiwa diatas. Gaji ke-13 ini benar-benar sebagai sasaran serius

yang diperjuangkan. Lebih-lebih ditengah krisis ekonomi berkepanjangan dewasa ini. Sehingga pembacapun merasa prihatin, ngelus dada manakala terdapat diskriminasi pembagian THR diantara para buruh [12] Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang di hadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Tidak hanya THR dalam hal ini PTP Nusantara XI P.G Djatiroto hanya memberikan tunjangan hari raya saja, akan tetapi juga perusahaan yang notabene adalah perusahaan BUMN ini juga memperhatikan Tunjangan terhadap kesehatan para karyawannya, jaminan sosial sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha sesuai dengan metode “tanggung jawab pengusaha” tersebut. Pekerja dan pemerintah disini tidak mempunyai tanggung jawab (ekonomis) sama sekali. Hanya saja pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan bagaimana agar undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Namun masalahnya adalah: dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Terhadap Buruh, itu tidak diwajibkan semua perusahaan untuk memberikan tunjangan.[13]

Kendala-kendala Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi Pekerja di PTP Nusantara XI – Pabrik Gula Djatiroto.

Bahan Hukum

Tunjangan Hari Raya merupakan kewajiban bagi pengusaha terhadap pekerjanya. Tunjangan ini diberikan karena adanya kebutuhan tambahan sehingga pengeluaran pekerja dan keluarganya menjadi meningkat ketika merayakan Hari Raya Keagamaan. Pemberian Tunjangan ini menjadi suatu kewajiban demi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan. Jadi pembayaran Tunjangan Hari Raya merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha setiap menjelang perayaan Hari Raya Keagamaan. [14]

Perjanjian kerja harian lepas, sebagaimana diatur pasal 10 ayat (1) dan (2) keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu hanya dapat dilakukan untuk pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Dalam hal tersebut pekerja harian lepas tidak berhak untuk menerima Tunjangan Hari Raya (THR). Namun, apabila pekerja harian lepas bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja tersebut berhak atas THR yang besarnya diberikan secara proporsional dengan masa kerja. Oleh karena perjanjian kerja harian lepas tersebut telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. [15]

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Serikat Pekerja di PTP Nusantara XI-PG Djatiroto, yakni SPSI diperoleh keterangan bahwa pembayaran THR bagi pekerja tidak terdapat kendala-kendala yang bersifat merugikan pekerja. Kendala finansial hingga saat ini belum pernah terjadi. Namun demikian tidak berarti bahwa menjelang hari raya keagamaan saat pembayaran THR hendak diwujudkan acapkali muncul persoalan-persoalan yang sebenarnya tidak harus terjadi. Persoalan itu adalah menyangkut besaran THR [16] Persoalan ini kerap kali muncul di lingkungan pekerja borongan. Mereka, pekerja borongan menghendaki bahwa besaran THR yang harus diterima adalah sama rumus perhitungannya dengan pekerja tetap, yakni 1 bulan gaji. Kehendak buruh borongan demikian tentu saja tidak sesuai dengan ketentuan Permenaker No.94 tahun 1994 yang menyebutkan perbedaan besaran antara pekerja tetap dengan pekerja borongan. Dalam arti khusus pekerja borongan nominal besaran yang diperoleh dihitung secara proporsional sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya.

Pembayaran Tunjangan Hari Raya disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan yang dianut oleh masing-masing pekerja di PTP Nusantara XI – P.G. Djatiroto. Namun hal tersebut dapat dikecualikan sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Permenaker No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja diperusahaan yakni menurut kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. [17]

Opini yang menyalahi norma ini kerap kali muncul setiap menjelang pembagian THR. Bahkan beberapa tahun lalu telah terjadi mogok kerja pekerja borongan karena alasan serupa. Kendala semacam ini muncul setiap saat karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni :

1. Sosialisasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PTP Nusantara XI, dirasa relatif kurang dikomunikasikan terutama bagi pekerja borongan. Selama ini terkesan bahwa PKB itu hanya diperuntukkan bagi pekerja tetap. Padahal di dalam PKB tersebut juga diatur perihal hak mendapatkan THR bagi pekerja tetap;
2. Keterbatasan pendidikan sumberdaya manusia pekerja borongan sehingga mereka tidak mudah menerima dan mencerna informasi, apalagi memahami ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang THR. Keterbatasan sumberdaya manusia pekerja ini juga mempengaruhi reaksi pekerja borongan yang merasa mendapat perlakuan tidak adil atas besaran THR yang mereka terima. Bagi pekerja borongan salah satu upaya yang diyakini untuk menuntut hak adalah unjuk rasa atau mogok kerja. Keadaan demikian tentu saja mempengaruhi kinerja dan produktifitas perusahaan terutama yang sedang memproses pembagian THR;
3. Serikat Pekerja di PTP Nusantara XI-PG Djatiroto cenderung lebih memperhatikan keberadaan pekerja tetap dibanding dengan pekerja borongan. Sehingga karena hal tersebut hak-hak pekerja tetap secara merta tidak menjadi fokus untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya;
4. Database administrasi pekerja yang lambat dilakukan pembaharuan (updating) sehingga kenyataan seperti ini

menghambat bagian administrasi untuk memproses pembayaran THR;

5. Waktu pembayaran yang tidak sesuai ketentuan. Jadwal pembayaran ini tidak hanya menjadi persoalan pekerja borongan tetapi juga pekerja tetap. Kendala demikian cenderung menyangkut teknis dan administrasi karena unit kerja PG Djatiroto pada prinsipnya juga harus menopang unit kerja lainnya menyangkut pembayaran THR ini. Sehingga logis mekanisme pembayaran yang harus dilakukan mengalami keterlambatan. [18]

Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan, ini mengikat bagi semua pengusaha di Indonesia tanpa terkecuali. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 dinyatakan sudah tidak berlaku lagi oleh Pasal 192 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 tetap berlaku sesuai dengan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa peraturan pelaksana yang mengatur tentang ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru. Sehingga segala hal tentang Tunjangan Hari Raya masih didasarkan pada Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya oleh pengusaha kepada pekerjanya tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang diatur oleh peraturan yang ada. Banyak pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Bentuk-bentuk pelanggaran tersebut memiliki pola yang sama di setiap tahun antara lain : keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya, kekurangan jumlah Tunjangan Hari Raya yang diterima atau tidak sesuai dengan ketentuan dalam Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994, serta pengusaha-pengusaha tersebut tidak membayar sama sekali Tunjangan Hari Raya yang seharusnya mereka peroleh dengan alasan yang beragam. [19]

Tunjangan Hari Raya yang diterima oleh para pekerja di PTP Nusantara XI-P.G. Djatiroto dalam bentuk uang. Hal ini berarti telah sesuai dengan pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, yang menyatakan bahwa “Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang”. Karena Tunjangan Hari Raya ini merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diterima oleh tiap-tiap pekerja berupa uang. Namun pada Pasal 5 ayat (1) Permenaker No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, disebutkan bahwa Tunjangan Hari Raya dapat diberikan dalam bentuk lain sesuai dengan persetujuan antara pengusaha dengan pekerja. Tunjangan Hari Raya dalam bentuk lain inipun diberikan secara bersamaan pada saat pengusaha membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada pekerjanya. [20]

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penjabaran dalam rumusan masalah skripsi di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pembayaran THR di PTP Nusantara XI-PG Djatiroto telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.
2. Pembayaran THR di PTP Nusantara XI - P.G. Djatiroto tidak terdapat kendala-kendala yang penting menyangkut pembayaran THR, namun demikian terdapat beberapa persoalan. Berdasarkan informasi dari serikat pekerja di PTP Nusantara XI – P.G. Djatiroto, beberapa persoalan itu antara lain :

- Tuntutan besaran nominal bagi pekerja borongan menghendaki pembayaran THR jumlahnya disamakan dengan pekerja tetap. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya keterbatasan pendidikan Sumberdaya Manusia Pekerja disamping karena kurangnya komunikasi serikat pekerja dengan pekerja borongan sebagai pekerja tidak tetap.
- Jadwalpembayaran THR terlambat karena faktor kesiapan administrasi yang tidak optimal.

Dari semua yang sudah dijabarkan dalam Bab 1 hingga Bab 3 serta kesimpulan yang saya buat, maka saya menyarankan:

1. Dalam pencapaian pemenuhan hak dalam penerimaan Tunjangan Hari Raya untuk pekerja tidak tetap dengan harapan dapat terciptanya komunikasi yang efektif diharapkan tetap menjunjung tinggi profesionalisme dalam hubungan kerja;
2. Sosialisasi peraturan perundang-undangan termasuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PTP Nusantara XI – P.G. Djatiroto agar pekerja borongan dapat mengetahui hak-haknya termasuk mekanisme penyelesaiannya jika terjadi kendala-kendala tujuannya agar hal tersebut tidak terulang kembali;

Kesiapan manajemen perusahaan menjelang pembayaran THR terutama menyangkut kesiapan administrasi sehingga pembayaran THR dapat berlangsung tepat pada waktunya.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung, mendo'akan dan memberi motivasi kepada penulis selama ini serta ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Jember terutama dosen pembimbing utama dan dosen pembimbing anggota yang merupakan sosok yang memberikan waktu dan pikiran serta bimbingannya kepada penulis hingga terselesaikannya artikel ilmiah ini.

Daftar Pustaka

- [1] Aries Harianto, 2011, “*Dasar Normatif THR*”, [Surat Kabar] Radar Jember.
- [2] Lalu Husni, 2004. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- [3] Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [4] Universitas Jember, 2010, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Universitas Jember, Jember.
- [5] Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Rineka Cipta, Yogyakarta. .
- [6] Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [7] <http://kabarbisnis.com/read/2832246> Diakses tanggal 9 Februari 2013, jam 10.00
- [8] <http://hankam.kompasiana.com/2012/08/14/tunjang-hari-roya-485804.html> diakses tanggal 20 April 2013, jam 20.20
- [9] <http://id.berita.yahoo.com/3-masalah-pembayaran-thr-yang-berulang-tiap-tahun-235016249--ramadan2012.html>, diakses tanggal 7 Mei 2013, Jam 14.40
- [10] <http://fprsatumei.wordpress.com/2009/08/30/hak-atas-tunjangan-hari-rayathr-bagi-buruh/>, diakses tanggal 11 Mei 2013, Jam 18.25 .
- [11] <http://www.mandailingonline.com/tag/tunjangan-hari-roya/>, diakses tanggal 12 Mei 2013 .
- [12] <http://www.tempo.co/topik/masalah/1055/THRtempobr127>, diakses tanggal 12 Mei 2013
- [18] <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4c76a48a12771/perselisihan-thr> diakses tanggal 25 April 2013.
- [19] <http://hankam.kompasiana.com/2012/08/14/tunjang-hari-roya-485804.html> diakses tanggal 20 April 2013
- [20] <http://www.tempo.co/topik/masalah/1055/THRtempobr127>, diakses tanggal 12 Mei 2013
- [1] Lalu Husni, 2006, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hal. 12
- [2] <http://kabarbisnis.com/read/2832246> , Diakses tanggal 9 Februari 2013.
- [3] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Kencana prenada Media Group, Jakarta, 2005, hal. 96
- [4] *Ibid* hal 93-94
- [5] *Ibid* hal 95
- [6] *Ibid* hal 141
- [7] *Ibid* hal 141
- [8] *Ibid* hal 143
- [9] *Ibid* hal 171
- [10] *Ibid*, hlm. 178
- [11] <http://hankam.kompasiana.com/2012/08/14/tunjang-hari-roya-485804.html> diakses tanggal 20 April 2013, jam 20.20
- [12] Aries Harianto, “*Dasar Normatif THR*”, [Surat Kabar] Radar Jember, 21 Agustus 2011, hal. 8
- [13] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 95.
- [14] <http://id.berita.yahoo.com/3-masalah-pembayaran-thr-yang-berulang-tiap-tahun-235016249--ramadan2012.html>, diakses tanggal 7 Mei 2013.
- [15] <http://fprsatumei.wordpress.com/2009/08/30/hak-atas-tunjangan-hari-rayathr-bagi-buruh/>, diakses tanggal 11 Mei 2013.
- [16] Wawancara Ketua SPSI PTP Nusantara XI (Persero) P.G. Djatiroto tanggal 5 Mei 2013.
- [17] <http://www.mandailingonline.com/tag/tunjangan-hari-roya/>, diakses tanggal 12 Mei 2013