

**PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENGAWASAN
PEMENUHAN HAK TUNJANGAN HARI RAYA (THR) KEAGAMAAN
OLEH PERUSAHAAN KEPADA PEKERJA TAHUN 2018-2019 DIKOTA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)



Oleh:

ANUGRAH CRISTAOFER MALDINI

NPM : 161010062

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANUGRAH CRISTOUFER MALDINI
NPM : 161010062
Fakultas : HUKUM
Program Studi : HUKUM PERDATA
Tempat/ Tanggal Lahir : DURI, 14 AGUSTUS 1999
Alamat Rumah : JL. KARYA MANDIRI, KARTAMA
Judul Skripsi : PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM
PENGAWASAN PEMENUHAN HAK
TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN
(THR) OLEH PERUSAHAAN KEPADA
PEKERJA TAHUN 2018-2019 DIKOTA
PEKANBARU

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, original dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 27 JULI 2020

Yang menyatakan,



ANUGRAH CRISTOUFER MALDINI

No. Reg. 450/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. I361470493 / 25%



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Anugrah Cristoufer Maldini

161010062

Dengan Judul :

Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya

Keagamaan (THR) Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 27 Juli 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Rosyidi Hamzah
Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau

Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127

Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Anugrah Cristoufer Maldini

NPM : 161010062

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Judul Skripsi : Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya keagamaan (THR) oleh perusahaan kepada pekerja tahun 2018-2019 di Kota Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	2-07-2020	- Membuat Daftar Singkatan	
2	5-07-2020	- Merubah Dari Bentuk Kolom Menjadi Penjelasan	
3	7-07-2020	- Memperbaiki Penulisan Undang-Undang	
4	14-07-2020	- Menghapus Gelar Pada Nama	
5	15-07-2020	- Membuat Hasil Wawancara Dengan Jelas	



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284, Riau

Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127

Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

6	19-07-2020	- Memperbaiki Saran - Memperbaiki Kesimpulan	
7	24-07-2020	- ACC Pembimbing Dilanjutkan Cek Turnitin, Pendaftaran Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 27 Juli 2020

Mengetahui

Dekan

Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H

Wakil Dekan 1 Bidang Akademik



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, 28284,
Riau

Telp : (0761) 72127, Fax : (0761) 674834 – 72127

Website : law.uir.ac.id – e-mail : law@uir.ac.id

Berakreditasi "A" Berdasarkan SK BAN-PT No. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENGAWASAN
PEMENUHAN HAK TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN (THR)
OLEH PERUSAHAAN KEPADA PEKERJA TAHUN 2018-2019 DI KOTA
PEKANBARU

ANUGRAH CRISTOUFER MALDINI

161010062

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Mengetahui

Dekan



Dr. Admical, S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 156/Kpts/FH/2020
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 U'U Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d
Jabatan Fungsional : Guru Besar
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : ANUGRAH CRISTOUFER MALDINI
NPM : 16 101 0062
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERNANAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENGAWASAN PEMENUHAN HAK TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN (THR) OLEH PERUSAHAAN KEPADA PEKERJA TAHUN 2018-2019 DI KOTA PEKANBARU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 20 Juli 2020
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

ABSTRAK

Tunjangan hari raya keagamaan merupakan hak tenaga kerja yang sangat membantu bagi tenaga kerja dalam menyambut hari raya, tunjangan ini di berikan pengusaha kepada tenaga kerja berdasarkan peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016. Namun dalam kenyataannya dilapangan sering sekali terjadi penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha dimana tidak memberikan tunjangan yang seperti seharusnya yang telah diatur dalam peraturan menteri ketenagakerjaan momor 6 tahun 2016, oleh sebab itu peranan DISNAKER sebagai pengawas sangatlah diperlukan guna membantu tenaga kerja mendapatkan hak tunjangan hari raya sebagaimana mestinya.

Masalah pokok dalam penelitian ini ialah bagaimana peranan bagaimana peranan DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemeuhan ha katas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota Pekanbaru dan hambatan yang dialami DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota Pekanbaru.

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah *observational research* yaitu dimana peneliti melakukan peninjauan kelapangan secara langsung dan berjumpa langsung dengan responden dengan menggunakan alat penggumpul data wawancara, sedangkan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif yaitu bertujuan memberikan gambaran dan bentuk suatu permasalahan yang ditelit secara jelas, lengkap dan rinci.

Penelitian ini menghasilkan bahwa Disnaker kota pekanbaru telah melaksanakan tugasnya sebagai pengawal jalannya “*Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomo 6 Tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*” dengan semaksimal mungkin dengan melakukan pengawasan dini dan pemeberian sanksi teguran dan administratif bagi pelanggar, namun memang belum bisa menghapus atau menghilangkan pelanggaran- pelanggaran terhdap pemabayaran THR di kota pekanbaru sesauai dengan Peraturan yang berlaku. Kendala yang dihadapi oleh pihak Disnaker kota pekanbaru ialah para pengusahaan yang nakal dan masih membangkang sebab sanksi yang dirasa kurang maksimal dan tidak memberi efek jerah kepada pengusaha sehingga masih ada pelanggaran yang terjadi di kota pekanbaru.

Kata Kunci : Disnaker , Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Peranan.

ABSTRACT

Diversity holiday allowance is a labor right that is very helpful for workers in welcoming holidays, this allowance is given by employers to workers based on Minister of Manpower Regulation number 6 of 2016. However, in reality, there are often cases of fraud committed by employers which do not provide benefits as stipulated in the Minister of Manpower regulation number 6 of 2016, therefore the role of DISNAKER as a supervisor is very necessary to help workers get the right to receive holiday benefits as they should.

The main problem in this study is how the role of DISNAKER plays a role in supervising the fulfillment of THR limits by companies to workers in 2018-2019 in Pekanbaru city and obstacles faced by DISNAKER in supervising the fulfillment of the right to THR by companies to workers in 2018- 2019 in the city of Pekanbaru.

The research method used by researchers is observational research in which researchers conduct field observations directly and meet directly with respondents using interview data collection tools, while the nature of this research is descriptive, which aims to provide a description and form of a problem that is examined clearly, completely and completely detailed.

This research results that the city of Pekanbaru Manpower Office has carried out its duties as guiding the way "Regulation of the Minister of Manpower number 6 of 2016 concerning Religious Holiday Benefits for Workers / Workers in the Company" to the maximum extent possible by conducting early supervision and granting reprimand and administrative sanctions for violators, but indeed it has not been able to remove or eliminate violations of the payment of THR in the city of Pekanbaru in accordance with the applicable regulations. The obstacle faced by the Pekanbaru city Manpower Office is businessmen who are naughty and still disobedient because sanctions are felt to be less than optimal and do not give a red effect to employers so there are still violations that occur in the city of Pekanbaru.

Keywords: Manpower Office, Diversity Holiday Allowances, Role.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa , yang telah memberikah rahmat hingga pada akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru”.

Dikesempatan ini penulis bertujuan untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuannya kepada penulis, baik secara moril maupun materil yang disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku rektor Universitas Islam Riau yang sudah bersedia menerima penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral., S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan persetujuan dan arahan dalam penelitian ini dan juga telah mendidik penulis selama kuliah di Fakultas Hukum ini.
3. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, MSI, selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan persetujuan dan arahan dalam penelitian ini dan juga telah melancarkan urusan penulis selama kuliah di Fakultas Hukum ini.

4. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum., selaku pembimbing yang berkenan meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dan dengan penuh kesabaran telah melakukan bimbingan skripsi ini dan banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan sebagaimana yang telah tersaji seperti ini.
5. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengajaran dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis selama penulis berada di Fakultas Hukum ini. Semoga ketulusan yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.
6. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, selama penulis kuliah dengan sabar dan juga teliti dalam memenuhi kebutuhan penulis selama penulis kuliah dan juga telah banyak membantu dalam pengurusan Administrasi mulai awal kuliah sampai dengan penulisan skripsi ini selesai.
7. Kepada sahabat-sahabatku Krisdayanti Ketaren, Jagar Mardomu S P P, Andi Purnama, Amris Sormin, Wahyu Virgo, Harbi, dan Arjuna Silitongan terimakasih penulis ucapkan atas dukungan yang telah kalian berikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada kedua Orang Tua penulis yang selalu mendoakan serta mendukung penulis ucapkan terimakasih sebesar-besarnya.

9. Dan penulis ucapkan terimakasih juga kepada semua pihak yang telah ikut memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam rangka kegiatan penyusunan skripsi ini

Penulis mengetahui bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan yang pasti tidak dapat dihindari, baik dari isi, bahasa maupun teknik dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh penulis, maka dengan tangan terbuka dan senang hati yang lapang penulis mengharapkan kritikan serta saran dari semua pihak, yang khususnya bersifat membangun dan memberikan arahan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis memiliki harapan yang besar agar hasil karya tulis sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak, semoga kita mendapatkan berkat yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa, amin.

Pekanbaru, 20 Juli 2020

Penulis

ANUGRAH CRISTOUFER MALDINI

NPM: 161010062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI KARYA SENDIRI	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat	13
D. Tinjauan Pustaka	14
E. Konsep Operasional.....	19
F. Metode Penelitian.....	21
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	25
1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan.....	25

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	27
3. Perselisihan Hubungan Industrial	31
4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	38
B. Tinjauan Umum Tentang Tunjangan Hari Raya.....	41
1. Sejarah Tunjangan Hari Raya	41
2. Tunjangan Hari Raya	43
3. Permasalahan Tunjangan Hari Raya	50
C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru.....	52
1. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2019.....	53

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran DISNAKER dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemenuhan Hak Atas THR Oleh Perusahaan Kepada Buruh Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru.....	59
B. Hambatan- Hambatan Yang Dialami DISNAKER Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemenuhan Hak Atas THR Oleh Perusahaan Kepada Buruh Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru.....	66

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Republik Indonesia adalah suatu kesatuan yang berlandaskan kepada konstitusi negaranya yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alenia keempat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia adalah “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan social”. Berdasarkan ketentuan ini maka dapat disimpulkan beberapa tujuan Negara (Husni, 2014, p. 15):

- *Protection Function*, Negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia
- *Welfare Function*, Negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat
- *Educational Function*, Negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa
- *Peacefulness Function*, wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar.

Sehubungan dengan tujuan Negara Indonesia sebagaimana termaksud pada pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

tersebut, para pakar menyebut bahwa tujuan Negara seperti itu mencerminkan tipe Negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) (Harianto, 2016, p. 177).

Negara hukum kesejahteraan memiliki suatu konsep yaitu dimana menciptakan dan mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan bagi rakyat dan tidak lupa juga menegakan keadilan sosial. merupakan tanggung jawab pokok yang disandang oleh Negara selain untuk menciptakan ketertiban dan keamanan masyarakatnya. Indonesia yang termaksud salah satu Negara yang sedang berkembang sampai saat ini, juga sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan untuk melepaskan diri dari berbagai masalah. Dalam pembangunan ini untuk mengatasi berbagai masalah yang sedang dihadapi, pemerintah mengambil prioritas kebijakan dibidang ekonomi. Salah satu saranan yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri, yang tentunya memerlukan bantuan dari berbagai pihak. Diantaranya hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja (Asyhadie, 2008, p. 1).

Peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan pada “BAB IX Undang-undnag nomor 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka 15” mengartikan:

“hubungan kerja ialah mempunyai beberapa unsur diantaranya pekerja, upah dan perintah yang terjadi setelah adanya perjanjian pekerjaan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja”

Hubungan kerja terjadi antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian yang mereka buat dan setuju yang dikenal dengan istilah perjanjian kerja, dalam perjanjian kerja termuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja yang didalamnya ada prestasi yang harus dilaksanakan oleh kedua

belah pihak yang mampu menimbulkan keharmonisan ataupun disharmonisasi dalam hubungan kerja (Khairani, 2016, p. 151).

Ikatan yang terjalin diantara kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha pada saat telah tersepakatinnya sebuah perjanjian kerja dimana perjanjian kerja itu sendiri memiliki definisi pada saat satu pihak (pekerja) menggantungkan diri kepada pihak lain (pengusaha) dimana pekerja bertujuan memperoleh upah atau penghasilan dengan cara bekerja kepada pengusaha dan pengusaha itu akan memberikan upah pada pekerja dari hasil ia bekerja tadi, dan didalam perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan - peraturan yang ada. Pengertian perjanjian menurut “pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi”:

“Perseteruan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut “pasal 1 ayat (1) undang- undang nomor 21 tahun 1945” :

“perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat- serikat buruh yang telah terdaftar pada kementrian perburuhan (sekarang departemen tenaga kerja) dengan majikan, majikan- majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum yang pada umumnya atau semata- mata memuat syarat – syarat yang diperhitungkan perjanjian kerja”. (Lalu Husni, p. 68)

Orang-orang pada umumnya pada hukum perburuhan ialah buruh dalam arti kata seluas-luasnya dan majikan. Banyak orang menanyakan apakah penyebab, masih digunakannya istilah buruh dan majikan dan bukan istilah pegawai, pekerja atau karyawan ataupun tenaga kerja serta istilah pengusaha. Pengertian pekerja pada umumnya banyak sekali yang disalah artikan masyarakat awam yang mereka sebut buruh sedangkan pengertian pekerja itu ialah orang orang yang bekerj atau

sedang melakukan pekerjaan baik itu di luar hubungan kerja maupun di dalam hubungan kerja.. Begitu juga istilah karyawan ialah orang - orang yang melaksanakan suatu kerjaan. Pengertian buruh dipakai pada orang - orang yang melaksanakan pekerjaan yang kasar, contohnya kuli, tukaang, dan lain-lain, yang disebut “blue collar” pada zaman feodal, sedangkan mereka yang bekerja “halus” terutama memiliki pangkat Belanda, contohnya klerk, komis, dan sebagainya, menyebutkan dirinya pegawai atau yang mempunyai pangkat sebagai priyayi atau employee (orang yang dipekerjakan oleh orang lain) mereka ini di dunia barat disebut “white collar”, sedangkan makna kata majikan menurut Undang-undang mengenai Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah orang - orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh , kadang kadang diperluas untuk keperluan tertentu dan menyamakan antara majikan dengan pengurus perusahaan. (Prof. Iman Soepomo, 1999, pp. 33-37).

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, semua orang perlu memiliki pendapatan , dengan bekerja mereka dapat menghasilkan pendapatan, bekerja didefinisikan sebagai setiap usaha yang dilakukan orang memperoleh jasa ataupun barang yang dipakai untuk memenuhi keperluan hidup mereka individual atau juga dipakai untuk memenuhi keperluan orang lain, pada hukum ketenagakerjaan orang - orang yang melakukan pekerjaan bisa disebut dengan Tenaga Kerja, seorang ahli bernama simanjuntak mengenai Tenaga Kerja diartikan orang – orang yang bekerja baik itu telah bekerja ataupun sedang bekerja, yang lagi dalam proses mencari pekerjaan, dan orang - orang dalam kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga dan bersekolah. (Manululang, 1998, p. hal 3), upah merupakan salah satu

poin yang cukup penting guna melindungi pekerja hal ini tegas dinyatakan pada pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003:

“bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”,

dan didalam pasal 1 angka 30 Undang -Undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan:

“bahwa upah ialah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan”,

dan menurut pasal 1 huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981:

“ suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerja atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.

Bukan hanya upah tetapi ada juga penghasilan non upah yang didapatkan para pekerja, pendapatan itu ialah Tunjangan Hari Raya (THR). Sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republic Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 1 Mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan:,

“Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) adalah pendapatan diluar upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atau keluarganya sebelum Hari Raya Keagamaan, (Wikipedia, Tunjangan Hari Raya) Sedangkan 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”.

Didalam Tunjangan Hari Raya (THR) ini terdapat beberapa pihak yang memiliki kepentingan yaitu:

1. Pengusaha

Dimana merupakan pihak yang memberikan Tunjangan Hari Raya, iya mempunyai kewajiban untuk pemenuhan dan penyerahan Tunjangan Hari Raya berdasarkan “peraturan Peraturan menteri ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 pasal 2 ayat 1” yang mengatakan “pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih”.

2. Buruh / Pekerja

Pekerja ialah pihak yang akan menerima Tunjangan Hari Raya dari pengusaha, iya mempunyai hak penuh untuk menerima THR keagamaan berdasarkan peraturan “Peraturan menteri ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016”.

THR itu diberikan kepada pekerja saat perayaan keagamaan sesuai dengan pekerja anut masing masing. Penghasilan non upah ini diberikan dengan tujuan untuk memberikan bantuan para pekerja dalam merayakan hari rayanya. Karna pembayaran Tunjangan Hari Raya ini benar - benar berfaedah untuk pekrja oleh karna itu perlu sorotan yang tajam terhadap masalah pengupahan. Tindakan kubu - kubu terpaut dalam menjalankan pola mengupah yang adil kepada pekerja ialah jalan keluar guna menjawab keresahan pekerja mengenai tidak ada akhirnya permasalahan mengenai upahini. Keadaan semakin tegang pada saat penyerahan THR ini terkadang dalam pelaksanaannya belum sesuai dengan UU sehingga menimbulkan masalah yang makin komplek yang menyebabkan keseimbangan bagi kemakmuran pekerja kesusahan karena belum diberikan dengan benar apa

yang menjadi hak dan apa yang menjadi kewajiban pekerja yang terjadi dilingkungan dunia kerja baik itu swasta maupun BUMN. Melihat dari hakikatnya perusahaan swasta dan BUMN dalam pengaturannya belum ada ketegasan, namun pada peraturan menteri ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 mengharuskan semua pekerja mendapatkan THR bagi yang telah bekerja satu bulan lamanya (Tri Jata Ayu Pramesti, 2016). Keresaaan para pekerja atas permasalahan pengupahan yang semakin kompleks menyebabkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Didalam ruang lingkup perburuhan munculnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh pada umumnya yang menjadi pangkal permasalahannya adalah perasaan - perasaan kurang puas. Pengusaha menjalankan kebijakan – kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan di terima para buruh akan tetapi karena para buruh memiliki pandangan dan pendapat lain mengenai kebijakan yang dibuat pengusaha maka kebijakan itu menjadi tidak sama, para buruh yang merasa puas akan tetap bekerja sedangkan buruh lainnya yang merasa tidak puas akan kebijakan itu akan menunjukan turunnya semangat kerja yang menyebabkan timbulnya suatu perselisihan hingga menyebabkan ketidak puasan yang pada umumnya berdampak pada:

- Pengupahan
- Jaminan Sosial
- Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian

- Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerja yang harus diemban
- Adanya masalah pribadi (Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, 2006, p. 201).

Berdasarkan definisi dari sengketa buruh didalam” Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951” yaitu suatu pertikaian yang terjadi antara atasan terhadap bawahannya yang berhubungan terhadap ketidak sesuaian hubungan kerja serta kondisi didalam suatu perburuhan, selain itu berdasarkan “Undang-undang Nomor 12 Tahun 1957” yang dikatakan sengketa buruh ialah sebuah pertikaian atasan, dan bawahannya yang mana terdapat hubungan yang tidak sesuai atau dalam hubungan kerja,dan syarat – syarat dalam suatu kondisi perburuhan. Dalam hal ini perselisihan perburuhan dapat dibedakan atas perselisihan hak dan peselisihan kepentingan.

Penyebab adanya salah satu pihak yang tidak melaksanakan suatu perjanjian kerja yang telah dibuat dan perjanjian perburuhan serta peraturan majikan yang menyalahi ketentuan hokum sehingga hal tersebut dapat dikatakan sebagai perselisihan hak. Selain itu pertikaian mengenai keperluan baru dapat diajukan kepada panitia penyelesaian sengketa buruh saja dengan tujuan agar menerima berbagai bentuk dari suatu perselisihan kepentingan yang ada dan kenyataannya dan menimbulkan berbagai aksi satu pihak diantaranya pemogokan dan penutupan perusahaan, lalu ditindak lanjuti terhadap panitia penyelesaian perselisihan perburuhan serta memperoleh suatu putusan yang mana tetap

berpedoman kepada hukum dan perjanjian, kebiasaan, keadilan, serta kepentingan Negara.

Ketentuan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan telah diatur dalam pasal 5 ayat 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 yang menyatakan Tunjangan Hari Raya Keagamaan wajib dibayarkan perusahaan bagi pekerjanya paling lambat tujuh hari (7 Hari) sebelum Hari Raya. Namun dalam kenyataannya banyak sekali alasan-alasan yang diberikan oleh pengusaha untuk tidak membayarkan kewajibannya itu kepada para pekerja ada yang tidak membayar sama sekali dan ada juga yang membayar namun tidak berdasarkan ketentuan yang ada.

Seperti halnya yang terjadi di wilayah kota Pekanbaru dimana terjadi perselisihan antara pekerja dan perusahaan dimana perselisihan ini termaksud ke dalam perselisihan hak yang mana salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian yaitu pemenuhan hak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang dilakukan. Beberapa perusahaan di kota Pekanbaru terhadap pekerjanya yang memberatkan dan melanggar dari isi perjanjian yang ada dan juga undang-undang yang berlaku, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan pihak YLBHI-LBH kota Pekanbaru dimana dari data yang penulis dapat masih banyak perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap hak pekerja yaitu Tunjangan Hari Raya Keagamaan. Dalam hal ini peranan dari pihak DISNAKER kota Pekanbaru sangat dibutuhkan guna mengawasi perusahaan-perusahaan yang melanggar aturan tersebut dalam pemenuhan hak pekerja agar bekurangnya permasalahan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini, hal ini dikarenakan DISNAKER

yaitu suatu lembaga Negara yang memiliki tugas mengawasi semua hal dalam konteks ketenagakerjaan oleh sebab itu DISNAKER berfungsi sebagai tempat perlindungan bagi para pekerja yang mengalami ketidakadilan dan penyelewengan hak pekerja oleh pengusaha sebagai atasannya, jika permasalahan terhadap hak Tunjangan Hari Raya pekerja ini tidak di tuntaskan sesegera mungkin maka akan sangat merugikan bagi para pekerja di kota Pekanbaru ini, oleh sebab itu peranan DISNAKER diharapkan dapat berjalan dan dilaksanakan semaksimal mungkin guna terciptanya keadilan bagi tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

Sejauh yang ditemukan oleh penulis dari hasil wawancara penulis dengan YLBHI-LBH Pekanbaru terdapat sekitar 12 (Dua Belas) perusahaan yang melanggar peraturan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan di Kota Pekanbaru dari tahun 2018 sampai pada tahun 2019 ini beberapa perusahaan tersebut sebagai berikut:

1. Universitas Abdurrah dengan pelanggaran THR telah dibayarkan kepada staff/karyawan, tetapi tidak sesuai dengan ketentuan yang ada yang beralamat di Jl. Riau Ujung No. 73 Pekanbaru
2. PT. BPR Fianka Rezalina Fatma dengan pelanggaran THR telah dibayarkan kepada staff/karyawan, tetapi tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, yang beralamatkan di Jl. S.M.Amin No. 48 Pekanbaru.
3. The Peak dengan pelanggaran THR sama sekali tidak dibayarkan, beralamat di Jl. Rambutan No. 5 N Pekanbaru.

4. PT. Sinar Inti Sawit dengan pelanggaran THR tidak dibayarkan yang beralamat di Jl.jend. Ahmad Yani, Tanah Datar, Pekanbaru Riau.
5. PT. Andesta Mandiri Indonesia (perusahaan outsourcing) dengan pelanggaran telah membayar THR kepada staff/pekerja namun THR yang dibayarkan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, beralamat di Jl. Pepaya, Jadirejo, Kec, Sukajadi, Kota Pekanbaru.
6. PT. Home Credit Indonesia dengan pelanggaran THR tidak dibayarkan untuk pekerja dengan jabatan Customer Repayment Service (CSR)/ Collecctor dengan alasan karena berstatus Freelancer (Buruh Harian Lepas), beralamat di Jl. Sudirman Komplek Sudirman City Square Blok D No. 15-16 Kota Pekanbaru.
7. Dinas Pariwisata Provinsi Riau dengan pelanggaran THR dibayarkan tidak sesuai dengan Ketentuan Permenaker No. 6 Tahun 2016 ttg THR Keagamaan yakni; Hanya dalam bentuk Voucher (Gulaku, Sania 2L, ABC Oren, beralamat di Jl. Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru.
8. PT. Mitra Service Perkasa (perusahaan outsourcing) dengan pelanggaran THR tidak dibayarkan karena PT. MSC sudah habis kontrak dengan Living World dan Pekerja yang ditempatkan di LW diberhentikan.
9. PT. MBA (Vendor Gojek) dengan pelanggaran THR tidak dibayarkan karena status bekerja sebagai tenaga kerja harian, alamat Jl. Nangka Ujung No. 801 Pekanbaru (graha XL Pekanbaru).

10. PT. Elge Hafis Perkasa (SPBU) dengan pelanggaran THR dibayarkan Namun dipotong pinjaman, beralamat Jl.H. Imam Munandar No. 11 Kel. Sialang Sakti, Kec, Tanayang Raya, Kota Pekanbaru.
11. PT. Riau Pos Intermedia dengan pelanggaran THR dibayarkan namun tidak sesuai dengan Ketentuan Permenaker No. 6 Tahun 2016 ttg THR Keagamaan karena mengambil Massa Cuti ± 7 bulan (Caleg) yang disetujui oleh Perusahaan, Jl.H.R. Soebrantas Km. 10,5 Pekanbaru.
12. PT. Andesta Mandiri Indonesia (Perusahaan Outsourcing) dengan pelanggaran THR tidak dibayarkan karena masa bekerja masih 2 bulan, tetapi Buruh/Pekerja sudah diberhentikan karena PT. AMI sudah habis kontrak dengan Living World, Jl. Rambutan No. 5 N Pekanbaru.

Dari jumlah perusahaan yang melanggar diatas dapat dilihat masih banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha selama tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 di kota Pekanbaru, yang berarti banyak tenaga kerja di pekanbaru yang mengalami kerugian dan mengalami pelanggaran terhadap haknya oleh pengusaha-pengusahaan yang nakal, peranan DISNAKER kota Pekanbaru sangatlah dibutuhkan dalam keadaan ini guna membela dan mendapatkan hak pekerja sebagaimana yang telah diatur. Oleh sebab itulah, penulis mengkaji lebih dalam lagi tentang **“Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya Kegamaan (THR) Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari permasalahan yang dikemukakan tersebut, maka terciptalah rumusan masalah penelitian berikut ini:

1. Bagaimana peranan DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota Pekanbaru?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dialami DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan masalah yang ada, oleh sebab itu penulis menentukan suatu tujuan dari penelitian ini yaitu dimana penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana peranan DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui bagaimana hambatan-hambatan yang dialami DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota Pekanbaru ?

Selain untuk mencapai tujuan diatas, penulis juga berharap melalui penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis maupun orang banyak tentang peranan DISNAKER dalam pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota pekanbaru.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang di mana objek pembahasan yang berhubungan dengan objek pembahasan dalam penelitian ini.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk menguraikan pokok permasalahan pada penelitian ini, dibutuhkan kajian teoritis mengenai konsep – konsep yang berhubungan dengan materi penelitian dan mengarah kepada pendapat para ahli, sumber – sumber yang relevan, dan juga tentunya undang- undang yang berhubungan terhadap suatu pokok permasalahan pada penelitian ini. Berdasarkan hubungan kerja yang diterapkan pengusaha serta pekerja mempunyai beberapa artian:

Berdasarkan pendapat Zainal Asikin yaitu suatu hubungan buruh dan majikan ketika telah adanya suatu kesepakatan yang mana perjanjian tersebut yaitu pihak pertama dan seorang buruh tersebut menggantungkan dirinya terhadap pihak lain serta seorang majikan bekerja untuk mendapatkan sebuah upah dalam hal ini majikan tersebut memberi pernyataan atas kesanggupannya dalam memberi pekerjaan si buruh tersebut dan memberinya upah/gaji (Asikin, 1993, p. 65).

Kemudian seorang tokoh yaitu Husni memberikan pandangan tentang hubungan kerja yaitu dapat dikatakan hubungan kerja jika adanya suatu ikatan yang mengikat pekerja dan pengusaha dimana hal tersebut tercipta sesudah dibuatnya suatu perjanjian kerja (Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2003, p. 39).

Menurut pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan bahwa

“hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah”.

Suatu hubungan kerja terjadi jika perjanjian kerja antara seorang pengusaha dan seorang pekerja/buruh, dan hal itu dimulai dengan terbentuknya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang disebut dengan perjanjian kerja, di dalam setiap perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dan pengusaha harus sesuai dengan perjanjian kerja dan tidak boleh ada yang bertentangan dengan serikat pekerja ataupun peraturan yang ada diperusahaannya. Hal ini tertera didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 50 yaitu tentang ketenagakerjaan.

Suatu perjanjian kerja tercipta karna adanya hubungan kerja, dan dapat dikatakan suatu perjanjian kerja jika sudah terpenuhinya beberapa syarat sah dalam suatu perjanjian serta suatu asas hukum perikatan (Wijayanti, 2009, p. 41).

Seorang yang bekerja terhadap orang lain ataupun perusahaan ialah yang memiliki suatu perjanjian kerja yang didalamnya terdapat hak serta kebijakan dari masing masing pihak hal tersebut merupakan suatu bukti dari suatu perjanjian kerja

Imam Soepomo berpendapat “suatu peristiwa dimana salah satu pihak yang dikenal dengan istilah buruh menggantungkan dirinya kepada salah satu pihak yang juga di sebut sebagai majikan dimana pihak yang menggantungkan dirinya itu bersedia bekerja untuk majikan dan memperoleh gaji sedangkan majikan bersedia untuk mengaji si pekerja hal ini terjadi sesudah adanya sebuah perjanjian yang mereka buat dan sepakati yang disebut sebagai perjanjian kerja. (Husni, Lalu, 2003, p. 35)

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Didalam hubungan kerja juga terdapat syarat sah suatu perjanjian itu yang dimana di dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

A. terciptanya kata sepakat oleh dua belah pihak yang berkaitan:

Kesepakatan adalah dari kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja harus saling menyetujui perjanjian yang dibuat dan haruslah perjanjian itu bersifat bebas tanpa adanya paksaan dari salah satu pihak (wijayanti, Asri, 2009, p. 43).

B. Memiliki keahlian dan kepantasan dalam melakukan perbuatan hukum:

“Hukum perburuan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas)” (Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2009, hal. 43).

Dalam BW yaitu pasal 1320 ayat (2) adalah yang dapat membuat suatu perjanjian ialah orang yang telah dianggap dewasa oleh Negara dan juga sehat rohani dan jasmaninya.

C. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan:

Objek dari perjanjian kerja ialah pekerjaan itu sendiri yang sudah parapihak sepakati , yang menimbulkan hak dan kewajiban.

D. Dalam menentukan suatu pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja pihak pengusaha haruslah memilih dan menyeleksi pekerjaan itu dimana tidak diperbolehkan yang berlawanan dengan norma norma yang berlaku dan tentunya juga peraturan yang berlaku dan ketertiban umum (wijayanti, Asri, 2009, p. 45).

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang berarti untuk dikatakan perjanjian yang sah haruslah memenuhi keempat syarat itu tanpa terkecuali. syarat dalam perjanjian kerja ada dua yaitu syarat subjektif dan objektif, syarat subjektif ialah syarat keinginan bebas kedua pihak dalam membuat perjanjian sedangkan syarat objektif syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku (Lalu, 2003, p. 40). Perjanjian bias dihentikan pada saat syarat subjektif tidak melengkapi syarat objektif (wijayanti, Asri, 2009, p. 45).

Tujuan para pekerja dalam bekerja ialah mendapatkan upah menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain upah ada juga tunjangan yang didapatkan pekerja dari pengusaha yang dikenal dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR), THR ialah hak yang

diterima pekerja dalam menyambut hari raya nya yang wajib diberikan pengusaha dalam bentuk uang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republic Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) mengenai :

“Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) adalah pendapatan non upaah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarga menjelang Hari Raya Keagamaan”.

Sedangkan pengertian dari Hari Raya Keagamaan itu sendiri termuat juga pada pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016:

“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 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih, besarnya THR yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha berbeda pekerja yang memiliki masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih mendapatkan sebesar 1 bulan upah sedangkan pekerja yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 di kali 1 bulan upah.

Pada dasarnya dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja itu diawasi oleh suatu lembaga yang memiliki wewenang terhadap hubungan kerja kedua belah pihak lembaga itu ialah Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan social

atau yang disingkat DISNAKER. Para ahli pun menyimpulkan pengertian dari disnaker:

Sendjun berpendapat bahwa disnaker merupakan lembaga pemerintahan yang bekerjasama dengan lembaga latihan untuk mempersiapkan tenaga kerja untuk masuk kedua kerja (Manulang, 1990, p. 31).

DISNAKER memiliki peranan dalam tugasnya sebagai lembaga pemerintahan peranan secara garis besar peranan dinas tenaga kerja dan transmigrasi adalah melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai lembaga Negara dalam mengolah bidang ketenagakerjaan, dan mempertahankan agar tidak adanya gejolak social masyarakat.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 176 “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan independensi guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

E. Konsep Operasional

Penulis memberikan beberapa batasan penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud judul penelitian, yaitu sebagai berikut:

Peranan (*role*) ialah aspek dinamis kedudukan (*status*), saat seseorang melakukan hak dan kewajibannya berdasarkan kedudukannya, maka seseorang itu sudah melaksanakan suatu peran. Peran dan kedudukan saling berkaitan satu sama lain. Tidak mungkin peranan tanpa kedudukan, begitu juga tidak mungkin kedudukan tanpa peranan. Masing - masing orang memiliki peranan – peranan berdasarkan pola pergaulan hidupnya. Hal ini mengartikan bahwa peranan

menentukan apa yang dilakukannya untuk masyarakat dan peluang apa yang diberikan masyarakat padanya. Peranan sangat penting sebab mengatur perilaku seseorang. Peranan bisa membentuk seseorang dapat menyesuaikan tingkah laku sendiri dengan tingkah laku orang - orang di kelompoknya. (Wikipedia, Peranan)

Dinas Ketenagakerjaan adalah suatu lembaga Negara yang memiliki tugas untuk mengawasi semua hal dalam lingkungan ketenagakerjaan seperti halnya memperhatikan pelanggaran terhadap hak - hak pekerja serta membantu para pencari kerja agar memiliki *skill* dan kemampuan agar dapat memenuhi permintaan lapangan kerja.

Pengawasan ialah cara dalam menentukan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang bisa mendorong tercapainya hasil yang diinginkan berdasarkan pada kinerja yang sudah ditentukan tersebut. Dan pengawasan juga berarti cara agar memastikan semua aktifitas yang dilakukan berjalan dengan apa yang sudah ditentukan. (Daerah, 2016)

Pemenuhan hak ialah pemenuhan kepada suatu hal berbentuk keistimewaan, kekuasaan dan kesempatan sebagai manusia oleh manusia lain, hukum, undang – undang, dan Negara yang tidak merugikan hak manusia lain dan melanggar peraturan yang ada. (Ywintoro, 2015)

Tunjangan Hari Raya Keagamaan merupakan penghasilan yang diperoleh pekerja secara wajib dari pengusaha pada saat menyambut hari raya pekerja (Wikipedia, Tunjangan Hari Raya).

Perusahaan ialah semua tindakan yang dikerjakan secara terus menerus, bertindak keluar, guna mendapatkan upah, dengan cara memperdagangkan barang, atau melakukan perjanjian perdagangan. (Muhammad, 1993, p. 7)

Pekerja ialah seseorang yang bekerja untuk kepada orang lainnnya dan akan mendapatkan upah, pengertian pekerja dilingkungan masyarakat banyak beredar istilah yang penggunaannya yang asal asalan yaitu pekerja, buruh, dan pegawai namun pada dasarnya hal itu sama. (Prinst, 2000, p. 20)

F. Metode Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian yang baik dan teratur dibutuhkan metode penelitian dan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari segi metode pendekatan yang dipakai oleh penulis, penelitian ini dikelompokkan kedalam penelitian dengan cara survey atau di sebut juga *observational research* dimana pada penelitian ini melakukan peninjauan kelapangan secara langsung dan berjumpa langsung dengan responden, hal itu bertujuan agar penulis bisa mendapatkan data scara konkret, akurat, dan selengkap mungkin mengenai permasalahan yang penulis teliti.

Ditinjau dari sifatnya penelitian ini bersifat Deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran dan bentuk suatu permasalahan yang diteliti secara jelas, lengkap dan rinci.

2. Lokasi Penelitian

Didalam penelitian ini penulis melakukan pendekatan masalah dengan cara terjun langsung ke lapangan yang dilakukan di wilayah kota Pekanbaru, khususnya di:

1. YLBHI-LBH PEKANBARU JL. Kuda Laut No.21, Sukajadi, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau dan;
2. Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi JL. Pepaya No. 57-59, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi ialah total dan keseluruhan objek yang akan diteliti yang memiliki ciri yang sama sedangkan Sampel ialah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang bias mewakili keseluruhan objek penelitian yang bertujuan mempermudah dalam menentukan penelitian (Sunggono, 2005, p. 118).

Pada penelitian ini yang akan dijadikan populasi sekaligus responden ialah 2 Orang Bidang Pengawasan DISNAKER kota Pekanbaru dan 1 Orang Staf YLBH-LBH Pekanbaru.

4. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan didalam penelitian ini terbagi menjadi:

1. Data Primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari tempat objek penelitian dilakukan dengan cara wawancara yang berhubungan dengan apa yang diteliti penulis, dalam hal ini bersumber dari:
 - a. Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru (YLBHI-LBH PEKANBARU)
 - b. DISNAKER atau Dinas Ketenaga Kerjaan Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder ialah semua data yang didapatkan melalui literature, artikel, Undang – Undang, dan jurnal – jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.
3. Bahan Hukum Tersier ialah data yang didapatkan dari ensiklopedia dan sejenisnya yang berguna untuk memperkuat data primer dan sekunder, misalnya Internet.

5. Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian penulis memakai cara untuk mengumpulkan data yaitu melalui wawancara dimana penulis melakukan sesi Tanya jawab secara langsung kepada staf di Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dan bidang pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.

6. Analisis Data

Setelah data - data yang didapatkan baik itu data primer, sekunder dan tersier telah dikumpulkan, maka selanjutnya penulis akan melakukan pengolahan data dimana data data tersebut dikelompokkan sesuai jenis dari kedua masalah pokok, dan disajikan dalam bentuk tabel, hasil dari kuisioner dan uraian kalimat, hasil dari wawancara.

Kemudian penulis melakukan interpretasi data dan selanjutnya penulis melakukan analisa untuk membandingkannya dengan teori – teori yang ada dan ketentuan – ketentuan lain yang berlaku sehubungan dengan Peranan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Olah Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 di Kota Pekanbaru.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan secara deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum kepada yang bersifat khusus. Atau dapat dikatakan penulis menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum yaitu peraturan perundangan kemudian dibandingkan dengan data yang didapat dari responden yang bersifat khusus.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia di berawal ketika penjajahan Belanda terjadi pada tahun 1854, pemerintah Hindia belanda melalui *Regeringsreglement* pasal 115 sampai pada pasal 117 yang setelah itu dinaikan menjadi *Indische Staatsregeling* yang terdapat pada pasal 169 -171 mengatakan secara tegas bahwasannya perbudakan diseluruh Indonesia harus dihapuskan paling lambat pada tanggal 1 Januari 1860. Sejah tahap penghapusan itu pemerintah Hindia Belanda sudah mengeluarkan sejumlah peraturan dari yang bersifat khusus yang mengatur tentang permasalahan perbudakan/ketenagakerjaan dan juga peraturan-peraturan di bidang lainnya yang didalamnya berisikan peraturan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan. Adapun peraturan yang telah dikeluarkan pemerintah Hindia Belanda pada masa itu adalah *Koeil-Ordonanties* ialah peraturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban dari majikan dan buruh yang didatangkan dari luar Sumatera Timur, setelah itu pada awal abad ke -20, peraturan-peraturan yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda tentang perburuhan/ketenagakerjaan banyak dipengaruhi dari konvensi-konvensi internasional yaitu: *Staatsbland* Nomor.647 tahun 1925 mengenai pembatasan kerja anak-anak dan wanita pada malam, *Ongenvallen-Regeling* 1939 mengenai ganti rugi burh yang mendapatkan kecelakaan, *Staatsbland* Nomor.. 426 Tahun

1935 Junco *Staatsblad* Nomor. 573 Tahun 1940 mengenai pembahasan tenaga kerja asing. (Tambing, 2011, hal. 68-69)

Setelah itu pada saat penjajahan Jepang di Indonesia tidak ada satupun peraturan yang dibuat dengan tujuan melindungi pekerja/buruh, oleh sebab itu pemerintah Jepang dapat melakukan kerja paksa yang sangat berat kepada pekerja/buruh dan nasib para pekerja/buruh lebih parah dari pada para budak pada masa Hindia Belanda.

Ketika di zaman perbudakan Indonesia. Terdapat sejumlah orang yang bekerja kepada orang lain, orang-orang itu ialah para budak yang sama sekali tidak memiliki hak bahkan hak untuk hidup sekalipun. Segala hak hanya dimiliki oleh sipemilik budak, para budak hanya diberikan pemondokan dan makan para budak lebih tepatnya mendapatkan pemeliharaan dari pada pengasuhan, perbudakan ini sebenarnya diketahui oleh pemerintah Hindia Belanda namun pemerintah hanya memberikan sanksi agar tidak mendatangkan budak dari luar Jawa dan bukan melarangnya yang artinya pada saat itu pemerintah hanya bertujuan untuk membatasi bertambahnya budak terkecuali karena kelahirannya. Pada tahun 1819 dibuatlah peraturan tentang pemanfaatan budak setelah itu setahun kemudian pada tahun 1820 dikeluarkanlah peraturan tentang pajak kepemilikan budak dimana majikan dikenakan pajak atas budaknya, setelah itu pada tahun 1834 dibuatlah peraturan mengenai pengantian nama budak dan pada tahun 1848 dikeluarkannya peraturan mengenai pembebasan perbudakan bagi pelaut.

Sebenarnya pekerjaan perburuan biasa dimana para buruh bekerja dibawah perintah oleh majikan dengan memperoleh imbalan berupa upah, namun

sayangnya peraturan itu tidak berjalan dengan lancar dan baik, pada tahun 1838 peraturan itu digantikan dengan peraturan yang baru dengan maksud mempermudah gubernemen sebagai pengusaha perkebunan untuk memperoleh buruh yang diperlukan. Gubernemen selaku pengusaha dapat mengadakan perjanjian kerja dengan kepala desa untuk memperoleh buruh, perjanjian kerja itu haruslah didaftarkan dan memiliki masa berlaku paling lama lima tahun. Pada perjanjian kerja tadi terdapat beberapa hal dimana berisikan tentang besarnya upah buruh, makanan buruh, perumahan serta jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Namun setelah itu pada tahun 1863 terjadi perubahan dimana perjanjian dengan kepala desa pada peraturan tahun 1838 tersebut tidak diperbolehkan lagi. (Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, 1999, hal. 14)

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan ialah hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan awalnya disebut dengan hukum perburuhan, undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia setelah kemerdekaan dimuat dalam peraturan No. 14 Tahun 1969 mengenai Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Kemudian mengalami perubahan pada tahun 1997 dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Mengenai Ketenagakerjaan, namun undang-undang ini banyak ditentang oleh masyarakat hal ini dikarenakan permasalahan menara Jamsostek yang dibangun atas Praduga Kolusi Penyimpangan Dana Jamsostek, dan akhirnya undang-undang ini direvisi dan digantikan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, 2009, hal. 2-3).

Pengertian ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Pokok

Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969 ialah:

“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997

Mengenai Ketenagakerjaan pada bab I pasal (1) ialah:

“setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik didalam negeri maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah:

“ setiap orang yang mampu melakaukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain”.

Dan pengertian pekerja/buruh berdasarkan pasal 3 Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ialah:

“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Sampai saat ini belum ada kesatuan pendapat tentang Hukum Ketenagakerjaan, namum secara umum bisa disimpulkan Hukum Ketenagakerjaan ialah sejumlah aturan aturan yang dibuat untuk mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan pengusaha atau organisasi majikan atau pemerintah, yang didalamnya termuat keputusan-keputusan dan proses-proses yang dibuat guna mewujudkan hubungan itu. Dari hal itu dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah suatu perhimpunan aturan yang bertujuan mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi majikan, dan pemerintah (Prinst D. , 1994, hal. 1). Menurut para ahli Hukum Ketenagakerjaan memiliki pengertian:

- 1) Hukum Ketenagakerjaan menurut G. Lavenbach ialah “hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu, dilakukan atas pimpinan dengan keadaan penghidupan yang berlangsung paut dengan hubungan kerja itu.
- 2) Menurut N.E.H Van Esveld Hukum Ketenagakerjaan ialah tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan itu dibawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab resiko sendiri.
- 3) MOK berpendapat bahwa hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu (Manulang S. H., 2001, hal. 2).

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan memiliki pengertian yang lebih luas dari Hukum Perburuhan hal itu dikarenakan ruang lingkup dan objek Hukum Perburuhan hanya hubungan antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja saja, sedangkan objek Hukum Ketenagakerjaan ialah semua yang menjadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan. Sedangkan hubungan diantara buruh dan majikan pada dasarnya ialah:

- a. Secara Sosiologis ialah orang yang tidak memiliki bekal hidup hanya bergantung pada tenaganya, iya harus berkeja kepada orang lain, dan orang lain itu (majikan) yang pada umumnya mentukan syarat-syaratnya.

- b. Secara Yuridis ialah tenagakerja bersifat bebas karena prinsip dari negara Indonesia dimana tidak ada yang boleh diperbudak, diperukur, atau diperhambat.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki tujuan yaitu mencapai dan menjalankan keadilan social dalam raung lingkup Ketenagakerjaan bukan hanya itu tujuan lainnya ialah menjaga/melindungi tenagakerja dan kekuasaan yang tak terbatas dari penguasa yaitu dengan cara mengeluarkan aturan yang dapat memakasa penguasa supaya dalam bertidak terhadap para tenagakerja dengan seenaknya saja. Selain itu Hukum Ketenagakerjaan juga memiliki peranan yaitu menyesuaikan keadilan social ekonomi para pekerja serta jalur yang akan diambil didalam menyusun kebutuhan ekonomi para pekerja berdasarkan keinginan dan harapan dari rakyat Indonesia dengan gotong royong sebagai identitas bangsa dan unsur pokok pancasila.

Berdasarkan peranan dan kedudukan dari para pekerja dibutuhkan peningkatan dalam kualitas dari para pekerja dan bukan hanya itu peningkatan juga diperlukan dalam perlindungan para pekerja dan keluarganya berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan, perlindungan para pekerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan juga sebagai jaminan agar terciptanya kesejahteraan pada para pekerja dengan cara memperhatikan perkembangan kemajuan usaha.

Selain memiliki tujuan dan peranan Hukum Ketenaga kerjaan juga memiliki sifat yaitu Privat (perdata) dan publik, ia memiliki dua sifa hal itu terjadi karena:

- a. Bersifat Privat (perdata) ialah dimana hukum ketenaga kerjaan mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha yang melakukan sebuah perjanjian yaitu perjanjian kerja dimana hal ini termaksud dalam ranah hukum perdata yaitu mengatur kepentingan perorangan dan perjanjian sendiri diatur dalam KUHPerdata .
- b. Bersifat Publik ialah dikarenakan hukum ketenagakerjaan ini tidak bisa lepas dari pengaruh pemerintah yang dalam beberapa hal pemerintah ikut serta dalam masalah ketenagakerjaan dan kemudian pada hukum ketenagakerjaan ini terdapat sanksi-sanksi bagi yang melangarnya.

Dari hal itu dapat ditarik kesimpulan dimana semua hal yang berkaitan dengan hubungan kerja diantara pekerja dan majikan dikembalikan lagi kepada kedua belah pihak yang saling berkepentingan, pemerintah hanya dapat membuat peraturan-peraturan yang tujuannya untuk melindungi para pekerja sebagai pihak yang paling lemah agar terciptanya keadilan sosial diantara pekerja dan majikan dan tidak ada pihak yang merasa dirugikan hal itulah yang menjadi tujuan utama dari Hukum Ketenagakerjaan.

3. Perselisihan Hubungan Industrial

Pada dasarnya Hubungan Industrial ini ialah Hubungan hukum yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja, sama halnya dengan hubungan interaksi antara sesama manusia adakalanya didalam hubungan tersebut terjadi perselisihan bahkan , perselisihan itu dapat terjadi kepada siapa saja yang melakukan hubungan hukum.

Dalam hubungan industrial yang dapat menjadi akar perselisihan ialah mengenai hak yang telah ditetapkan, dan juga mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan juga perundang-undangan (Asri Wijayanti, 2009, hal. 178).

Terciptanya perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan buruh dikarenakan perasaan-perasaan kurang puas, dimana pengusaha dalam pertimbangannya memberikan kebijakan-kebijakan dapat diterima oleh pekerja dan sudah bagus, akan tetapi disebabkan para buruh mempunyai pendapat dan pandangan yang berbeda dan beragam, sehingga menciptakan perselisihan, *Gunawi Kartasapoetra* mengatakan bahwa yang menjadi pangkal permasalahan ketidakpuasan itu pada halnya berkisar pada masalah-masalah yaitu:

- a. Jaminan Sosial;
- b. Permasalahan Pribadi;
- c. Pengupahan;
- d. Perilaku Pengusaha yang dianggap kurang sesuai kepribadian;
- e. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus dikerjakan.

Oleh sebab itulah guna menangani permasalahan-permasalahan tadi maka pemerintah mengeluarkan peraturan perundangan-undangan dan juga peraturan pelaksanaan lainnya, peraturan-peraturan perundangan-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah tadi yaitu:

- a. Undang-undang Nomor 16 Tahun 1951 mengenai Penyelesaian Perselisian Perburuhan;

- b. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, mengenai Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1957, Tentang Tata Tertip Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P);
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1951, mengenai Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua Anggota Pengganti P4pusat;
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 1957, Mengenai Pengangkatan Dan Pemeberhentian Ketua Anggota Pengganti P4Pusat;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1958 yo Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1958 Tentang Berlakunya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964;
- g. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1958 Tentang Susunan Dan Tugas Kepaniteraan P4D dab P4P;
- h. Penetapan Presiden Nomor 7 Tahun 1963 yo Keputusan Presiden Nomor 123 Tahun 1963 Tentang Pencegahan Pemogokan Dan Atau Penutupan (*Lock Out*) Diperusahaan, Jawatan Dan Badan Yang Vital;
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-1108/MEN/1986 mengenai Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/INST/DPP-SP39/IX/1988, Tindak Lanjut Bantuan Biaya Eksekusi (Zaeni Asyhadie, 2010, hal. 203).

Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Pengadilan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial ialah

pertentangan yang terjadi antara pengusaha dan perpaduan pengusaha dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang terjadi dikarenakan perbedaan pendapat dikarenakan adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan juga perselisihan anantara serikat pekerja/serikat buruh didalam suatu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa jenis yaitu menurut ketentuan pasal 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004, yaitu:

1. Perselisihan Hak ialah perselisihan yang muncul dikarenakan tidak terpenuhinya hak, dikarenakan adanya perbedaan pelaksanaan dan juga penafsiran berdasarkan ketentuan peraturan undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan ialah permasalahan yang muncul dalam hubungan kerja yang disebabkan ketidak sesuaian pendapat terhadap pembuatan dan juga perubahan syarat-syarat kerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ialah permasalahan yang muncul disebabkan ketidak sesuaian pendapat terhadap pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh ialah permasalahan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam suatu perusahaan, sebab tidak ditemukannya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatan pekerja.

Dari permasalahan permasalahan perselisihan diatas, oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan Undang-Undang guna mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dikarenakan:

1. Perbedaan pendapat atau perbedaan kepentingan terhadap keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur didalam perjanjian kerja, peraturan kerja bersama, peraturan perusahaan, dan juga peraturan perundang-undangan.
2. Ketidak patuhan dan juga kelalian anantara salah satu pihak dalam melakukan ketentuan normative yang sudah diataur dalam perjanjian kerja,dan peraturan lainnya.
3. Pemutusan hubungan kerja.
4. Perbedaan pendapat diantara serikat pekrja/serikat buruh didalam suatu peerusahaan berdasarkan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja (Asri Wijayanti, 2009, hal. 180).

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terdapat beberapa cara atau posedur yang dapat dilakukan yaitu:

1. Apabila perselisihan hubungan ketenagakerjaan terjadi maka tingkat pertama dalam peneyelesaiannya yaitu mencari peneyelesaian secara damai dengan melakukan perundingan
2. Ketika perundingan tadi menghasilkan kesepakatan anantara pihak yang berselisih, selanjutnya hasil perundingan tadidibuat menjadi suatu perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)

3. Apabila saat perundingan tidak ditemukan kata sepakat, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak yang berselisih dapat menyerahkan kepada kantor departemen tenaga kerja agar diselesaikan melalui perantara atau pegawai perantara.
4. Sebelum melakukan perantara kepada kedua belah pihak perantara menawarkan kepada pihak yang berselisih apakah perselisihan tadi akan diselesaikan berdasarkan arbitrase oleh dewan juru pemisah`
5. Perantara akan dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari dihitung dari tanggal penerimaan pengaduan (Thamrin S, 1991, hal. 93).

Prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial memiliki beberapa cara penyelesaian baik itu diluar pengadilan hubungan industrial maupun melalui pengadilan hubungan industrial dimana cara cara tersebut ialah

1. Bipartit

Adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana cara penyelesaiannya dengan melalui musyawarah diantara pekerja dan pengusaha, apabila bipartite ini gagal atau tidak berhasil maka kedua belah pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan itu kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan cara menyertakan semua bukti bahwa upaya-upaya bipartite telah dilakukan, setelah itu instansi yang bertanggung jawab akan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

2. Mediasi

Menurut pasal 1 angka 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatakan mediasi ialah penyelesaian hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan anatar serikat pekerja/serikat buruh hanya didalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang akan ditengahi oleh seseorang atau lebih mediator yang netral, mediator ialah pegawai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang harus memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan oleh menteri dengan tugas melakukan mediasi dan memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pekerja yang berselisih.

3. Konsiliasi

Menurut pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh yang terdapat dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang akan ditengahi oleh satau orang atau lebih konsiliator yang netral, konsiliator ialah seseorang atau lebih yang telah memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri, yang memiliki tugas untuk melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih uantuk menyelesaikan perselisihan.

4. Arbitrasi

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, arbitrasi adalah peneyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kepentingan ,

perselisihan anatar serikat pekerja/ serikat buruh dalam sautau perusahaan, diluar pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan yang tertulis diantara para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final, sedangkan arti dari arbiter ialah satu orang atau lebih dimana ia dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan terhadap perselisihan yang terjadi.

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus dari pengadilan Negeri, Kompetensi Pnegadilan Negeri menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1986 adalah perkara perdata dan perkara pidana. Terhadap perkara perdata yang masuk kedalam pengadilan negeri , hakim hanya boleh memutuskan berdasarakn yang dituntut oleh penggugat (Asri Wijayanti S. M., 2009, hal. 185-196).

4. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum tenga kerja tidak terlepas dari tanggung jawab Negara terhadap tenaga kerja itu sendiri dimana Negara berkewajiban melindungi, mengayomi, menciptakan rasa aman dan damai, sehingga kehidupan berbangsa dan bernegara bisa terwujud dengan baik dan sejahtera. Tanggung jawab itu sangat sulit diwujudkan karna adanya beberpa tantangan yang harus dihadapi, tapi harus tetap dilaksanakan karena telah menjadi kewajiban.

Pengertian perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yang dikenal dengan "*legal protection theory*" dan dalam bahasa Belanda dikenal dengan "*theorie van de wettelijke bescherming*", sedangkan pada bahasa Jerman ialah "*theorie der rechtliche schutz*" dan istilah perlindungan dalam gramatikal ialah tempat berlindung, atau hal perbuatan memperlindung. Teori perlindungan hukum ialah teori yang berhubungan dengan pemberian pelayanan pada masyarakat, hukum dibuat sebagai suatu sarana atau instrument agar mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum supaya subjek hukum bisa melaksanakan kewajibannya dengan baik dan juga mendapatkan haknya secara wajar hal ini lah yang menjadikan hukum sebagai instrument perlindungan untuk subjek hukum, hukum juga dapat difungsikan sebagai pelindung warga Negara dari tindakan pemerintah yang tiran dan absolut. (Prof. Dr. Thamrin, 2019, hal. 36)

Philipus M. Hadjon berpendapat perlindungan hukum bagi rakyat dalam Bahder Djohan Nasution ada dua yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif dimana rakyat diberikan peluang agar dapat mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif, dimana perlindungan hukum jenis ini memiliki tujuan agar tidak terjadinya perselisihan, sehingga sangat besar pengertiannya pada tindakan pemerintah yang berdasarkan kebebasan bertindak. Dengan adanya perlindungan hukum ini pemerintah dalam pengambilan keputusan haruslah lebih hati-hati dan didasarkan pada diskresi.

2. Perlindungan hukum represif, dimana perlindungan hukum ini memiliki tujuan yaitu untuk menyelesaikan sengketa, dimana yang dimaksud kategori perlindungan hukum ini ialah perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.

Menurut Sudikno Mertokusumo hukum itu berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia yang memiliki target yang akan dicapai, dimana tujuan pokok itu ialah menciptakan ketertiban di dalam tatanan kehidupan masyarakat dan juga keseimbangan didalamnya. Dan dengan terwujudnya hal itu diharapkan dapat melindungi kepentingan masyarakat itu sendiri.

Menurut Antonio Fortin dalam salinan HS, sangat pentingnya perlindungan hukum internasional hak asasi manusia dimana perlindungan internasional memiliki artian kelompok atau badan-badan dalam masyarakat internasional secara langsung melakukan perlindungan hukum kepada individu yang membutuhkannya, perlindungan seperti ini bisa didasarkan pada konvensi internasional, hukum kebiasaan internasional atau prinsip-prinsip umum hukum internasional. Dengan begitu dilihat dari segi tujuannya hukum internasional ini memiliki tiga kategori utama yaitu kuratif atau mitigasi, pemulihan atau kompensatoris, dan antisipatoris (Prof. Dr. Thamrin, 2019, hal. 38-40).

Menurut Satjipto Raharjo dikatakan perlindungan hukum apabila adanya usaha untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan kesempatan kepada orang itu untuk bertindak sehingga kepentingannya dapat dicapai. Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, ialah perlindungan tenaga kerja dengan cara penghasilan yang cukup, termaksud jika tenagakeraj tidak sanggup bekerja diluar kehendandaknya
2. Perlindungan teknis adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam hal keamanan dan keselamatan kerja,
3. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam hal jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila memenuhi unsur-unsur berikut:

1. Adanya pengayoman dari pemerintah kepada warga negaranya
2. Jaminan kepastian hukum
3. Berhubungan dengan hak-hak warganegara
4. Terdapat sanksi atau hukuman bagi orang yang melanggarnya.

B. Tinjauan Umum Tentang Tunjangan Hari Raya

1. Sejarah Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya atau yang dikenal dengan THR pertama kali muncul pada saat pemerintahan presiden soekarno, pada saat Kabinet Soekiman Wirjosoedarmo, dimana pada masa kabinet itu mempunyai program kerja dimana salah satunya meningkatkan kesejahteraan pamong praja, atau yang dikenal pada saat ini dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada mulanya tunjangan hanya diberikan kepada para aparatur Negara, hal itu bertujuan agar pada masa itu para PNS yang mendapatkan tunjangan memberikan dukungan kepada kabinet tadi. Pada awalnya cabinet pada masa itu membayarkan tunjangan kepada para PNS pada saat akhir bulan Ramadan yaitu sebesar Rp. 125,00 hinggg Rp.200,00 yang pada saat ini bernilai Rp. 1.100.000,00 – 1.750.000,00, bukan hanya dalam bentuk uang namun tunjangan pada masa cabinet soekiman juga memberikan tunjangan dalam berbentuk beras.

Namun hal ini menimbulkan rasa cemburu dari para golongan buruh dimana mereka menginginkan untuk mendapatkan tunjangan seperti halnya para pegawai negeri sipil, mereka juga meinta agar pemerintah meperhatikan nasib mereka. Dari rasa cemburu tadi para buruh akhirnya melakukan aksi mogok pada tanggal 13 februari 1952, dengan tujuan agar mereka mendapatkan hal yang sama seperti para PNS yaitu agar mendapatkan tunjangan di akhir bulan ramadhan.

Para buruh melakukan aksi karena mereka merasa pemerintah pilih kasih dan tidak adil atas kebijakan cabinet soekiman kepada para pegawai negeri sipil mereka memberikan tunjangan sedangkan kepada para buruh tidak diberikan padahal pada saat itu para PNS masih disi oleh para priyayi, nigrat dan kalangan atas lainnya, sedangkan para buruh harus bekerja keras bagi perusahaan-perusahaan swasta dan milik Negara seharusnya pemerintah harus lebih memperhatikan nasib dari para buruh dari pada para PNS.

Pada akhirnya kebijakan cabinet soekiman menjadi titik tolak untuk pemerintah menjadikan tunjangan sebagai anggaran rutin Negara. Setelah itu pada tahun 1994 barulah pemerintah secara resmi mengatur tentang THR yang

dituangkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. 04/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan. Adapun isi yang terdapat dalam peraturan THR tersebut dimana pengusaha wajib hal nya dalam memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada para pekerja yang sudah bekerja selama tiga bulan atau lebih secara terus menerus dan juga jumlah tunjangan hari raya yang diberikan kepada pekerja disesuaikan dengan masa kerja. setelah itu terjadi revisi terhadap peraturan mengenai THR ini yang terjadi pada tahun 2016 melalui kementerian ketenagakerjaan yang termuat dalam peraturan menteri ketenagakerjaan No.6/2016. (Sholikaturun, 2017)

2. Tunjangan Hari Raya

Upah ialah imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil nya bekerja, selain upah ada juga pendapatan yang diterima pekerja yaitu pendapatan non upah yaitu Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau yang lebih dikenal dengan nama THR, tunjangan ini diberikan kepada pekerja dalam bentuk uang dengan syarat menggunakan mata uang Negara Republik Indonesia, pemberian tunjangan ini ditujukan untuk membantu para pekerja dalam merayakan hari raya keagamaannya yang dimana pada saat itu para pekerja dihadapkan pada tuntutan biaya tambahan oleh sebab itu para pekerja sangat mengharapkan Tunjangan Hari Raya itu untuk membantu memenuhi tuntutan biaya tambahan tadi. Dikarenakan pemberian Tunjangan Hari Raya ini sangat diharapkan oleh para pekerja oleh sebab itu untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan maka diharapkan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini dilakukan dengan tepat waktu dan juga tepat jumlah.

Mengenai Tunjangan Hari Raya mengarah kepada Hak, sedangkan pengertian dari hak itu sendiri ialah seperangkat kewenangan yang didapatkan seseorang yang sudah melekat dalam diri seseorang sejak dia lahir sampai meninggal yang di sebut hak asasi manusia dan ada juga yang diperoleh melalui interaksi sosial dengan sesama, pengertian hak juga dapat dilihat dari pendapat para ahli.

Darwan Prints berpendapat bahwa hak ialah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari posisi atau kedudukan dan status seseorang.

K Bartens berpendapat hak ialah klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu dengan yang lainnya atau dengan masyarakat.

Menurut Santjipto Raharjo mengemukakan didalam hukum ada beberapa ciri-ciri yang melekat pada hak:

1. Hak diberikan kepada subjek dari hak itu sendiri atau yang dapat disebut pemilik hak, dan dia juga menjadi orang yang mempunyai titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
2. Hak tersebut diberikan kepada orang lain dengan artian menjadi pemegang kewajiban, dimana antara hak dan kewajiban memiliki hubungan korelasi
3. Yang menjadi isi dari hak itu adalah dimana seseorang yang memiliki hak mewajibkan orang lain melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan.
4. Yang menjadi objek dari hak itu sendiri ialah orang yang memiliki kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan.

5. Menurut pendapat hukum semua hak memiliki titel ialah dimana suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadikannya alasan untuk meletakkan hak itu pada pemiliknya (Erwin, 2013, hal. 28).

Berdasarkan peerihal tersebut, Tunjangan Hari Raya merupakan Hak yang melekat pada diri para pekerja yang mewajibkan bagi pihak pengusaha untuk melakukan suatu perbuatan yaitu memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja. Untuk itu agar hak tersebut terjamin dan tidak dilanggar oleh pihak pengusaha maka dibutuhkan suatu aturan yang jelas untuk dapat mengikat hak pekerja yang telah melakukan kewajibannya dalam bekerja dan menjadikan kewajiban bagi pengusaha untuk memenuhi hak para pekerja tersebut.

Hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tetapi ketentuan mengenai Tunjangan Hari Raya tidak diatur didalamnya tetapi secara khusus diatur didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Pengertian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republic Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 1 ayat (1) mengenai :

“Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) adalah pendapatan non upaah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarga menjelang Hari Raya Keagamaan”.

Sedangkan pengertian dari Hari Raya Keagamaan itu sendiri termuat juga pada pasal 1 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016:

“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”.

Pemberian Tunjangan Hari Raya ini dilakukan karena para pekerja di Indonesia memiliki agama, dimana setiap tahun setiap agama akan merayakan hari raya nya masing masing dalam perayaan itu para pekerja memerlukan biaya untuk merayakannya oleh sebab itulah wajar halnya pengusaha memberikan tunjangan atau THR itu kepada para pekerja.

Dalam pemberian THR ini juga tidak boleh sembarangan haruslah mengikuti peraturan yang ada yaitu peraturan tentang THR yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah serta Permenaker Nomor 6 tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Diperusahaan. Pemberian upah tidaklah boleh diberikan secara diskriminasi kepada wanita maupun pria untuk pekerjaan yang nilainya sama, hal itu diatur didasarkan pada Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 pada Undang undang ini meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional Nomor 100 Tahun 1951 tentang pengupahan yang sama kepada Buruh pria dan wanita pada pekerjaan yang sama nilainya. Dikarenakan Tunjangan Hari Raya merupakan bagian dari upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pkerja dari hal itu diharapkan bahwa dalam pemeberian THR juga haruslah tidak ada diskriminasi.

Didalam pemberian Tunjangan Hari Raya ini terdapat dua subjek yang didalamnya mempunyai kepentingan, yaitu:

1. Pengusaha

Berdasarkan peraturan yang berlaku mengenai Tunjangan Hari raya yaitu Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 pengusaha sebagai subjek pemberi Tunjangan Hari raya memiliki kewajiban untuk memberikan Tunjangan tersebut kepada pekerja

2. Pekerja

Pekerja disini memiliki kepentingan yaitu sebagai penerima Tunjangan Hari Raya ini dikarenakan Tunjangan tersebut merupakan hak dan juga imbalan bagi pekerja atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Setelah dilakukannya revisi atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.PER.04/Men/1994 terciptalah peraturan baru yang termuat didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya bagi Pekerja di Perusahaan, didalam peraturan baru ini terdapat kebijakan yang berbeda dari peraturan yang lama yaitu pekerja yang baru bekerja selama satu bulanpun sudah memiliki hak atas THR perhitungan pemberiannya secara proporsional berdasarkan masa kerjanya. Kebijakan baru inilah yang menjadi poin penting dalam patokan pemberian THR yang termuat dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.1/MEN/VI/2016 mengenai Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2016 (SE THR).

Sesuai dengan amanat Permenaker No.6 Tahun 2016 ketentuan pembayaran Tunjangan Hari Raya ditegaskan kembali oleh SE Menaker pada tanggal 6 juni 2016 dimana terdapat lima buah pedoman yang termuat di dalamnya yaitu:

1. Bagi pekerja yang telah memiliki masa kerja satu bulan atau lebih akan mendapatkan THR
2. Jumlah THR yang akan diberikan kepada pekerja diberikan berdasarkan perhitungan tertentu, pada pekerja yang telah bekerja selama satu bulan atau lebih tapi masih kurang dari dua belah bulan maka jumlah THR yang diberikan kepadanya dihitung proporsional dengan rumusan lama masa kerja dibagi 12 bulan lalu dikalikan satu bulan upah
3. Pihak pengusaha berhak/boleh memberikan THR lebih dari yang seharusnya, kepada perusahaan yang telah menetapkan pemberian THR didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dapat memberikan THR lebih besar nilainya dari biasanya atau pada pedoman ke dua
4. Tunjangan Hari Raya Keagamaan diberikan satu kali dalam satu tahun dan pemberian nya dilakukan pada saat hari raya keagamaan yang dianut pekerja
5. Ditegaskan bahwa waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya keagamaan kepada pekerja diberikan paling lama tujuh hari sebelum hari raya keagamaan yang dianut pekerja (ACHMAD, 2016).

Selain itu ada satu hal lagi yang membedakan peraturan baru ini dengan peraturan terdahulu yaitu berdasarkan pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.04/MEN/1994 Tentang Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, apabila pengusaha melanggar ketentuan yaitu pembayaran

Tunjangan Hari Raya maka pengusaha tersebut dapat diancam dengan hukuman berdasarkan pasal 17 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 mengenai Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja Yaitu ancaman dengan sanksi pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000,00(seratus ribu rupiah) namun setelah lahirnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan terjadi perubahan sanksi bapi pengusaha yang melanggar ketentuan yaitu apabila pengusaha dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan tidak membayarkannya atau terlambat membayarkannya kepada pekerja/buruh maka dapat dikenakan sanksi berupa denda dan juga sanksi administrative, dan sanksi pidana berdasarkan peraturan dan ketentuan terdahulu dihilangkan.

Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan ialah berbentuk uang dengan syarat ketentuan haruslah Mata uang Negara Republik Indonesia selain dalam bentuk uang pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini juga dapat berbentuk selain dari uang namun harus memenuhi syarat yang sudah ditentukan, adapun syarat-syarat nya ialah:

1. Harus adanya kesepakatan dan perjanjian diantara Pengusaha dengan Pekerja/buruh terlebih dahulu
2. Nilai dari pemberian pengganti THR Tidak boleh lebih dari 25% dari seluruh nilai THR

3. Adapun bentuk Tunjangan yang dapat diberikan kepada pekerja ialah selain dari minuman keras, obat-obatan, dan bahan obat
4. Diberikan bersamaan pembayaran dengan Tunjangan Hari Raya yang dalam bentuk uang. (suroso, 2015)

3. Permasalahan Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya merupakan suatu hal yang wajar bagi pekerja dan juga merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh pekerja, Tunjangan Hari Raya ini diberikan kepada pekerja saat perayaan keagamaan sesuai dengan pekerja anut masing masing. Penghasilan non upah ini diberikan dengan tujuan untuk memberikan bantuan para pekerja dalam merayakan hari rayanya. Karna pembayaran Tunjangan Hari Raya ini benar - benar berfaedah untuk pekrja oleh karna itu perlu sorotan yang tajam terhadap masalah pengupahan.

Pada dasarnya perlindungan upah buruh diatur dalam pasal 88 sampai dengan pada pasal 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai keteanagakerjaan. Namun ketentuan yang mengatur tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan ini diatur dalam pasal 5 ayat 4 Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 dimana berisikan bahwa Tunjangan Hari Raya Keagamaan wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja paling lama 7 hari sebelum Hari Raya. Namun didalam kenyataannya masih sangat banyak perusahaan yang belum melakukan kewajibannya tidak sedikit juga perusahaan yang melakukan pembayaran tidak berdasar kan ketetapan yang berlaku bahkan para pengusaha terkesan seenaknya sendiri tanpa memperdulikan hak para pekerja. Permasalahan tentang perlindungan Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini dalam peraktek dilapangan

masih sangat jauh dari yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pekerja yang tidak mendapatkan hak nya atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini dari pihak pengusaha.

Tindakan pihak-pihak terkait dalam menjalankan pola mengupah yang adil kepada pekerja adalah jalan keluar guna menjawab keresahan pekerja mengenai tidak ada akhirnya permasalahan mengenai upah ini. Keresahan para pekerja atas permasalahan pengupahan yang semakin kompleks menyebabkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Didalam ruang lingkup perburuhan munculnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh pada umumnya yang menjadi pangkal permasalahannya adalah perasaan - perasaan kurang puas. Pengusaha menjalankan kebijakan – kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan di terima para buruh akan tetapi karena para buruh memiliki pandangan dan pendapat lain mengenai kebijakan yang dibuat pengusahaa maka kebijakan itu menjadi tidak sama.

Perihal mengenai sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan diatur dalam pasal 10 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, berisikan bahwa:

“Perusahaan yang telat membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan didenda lima (5) persen dari total Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang harus dibayarkan. Akan tetapi, sanksi denda tidak menghapus kewajiban perusahaan untuk tetap memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan.”

Bukan hanya itu saja sanksi yang diterapkan kepada pengusaha yang tidak mebayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada pekerja/buruh tetapi ada juga sanksi yang berupa sanksi administratif yaitu:

1. Teguran secara tertulis;
2. Pembatasan kegiatan usaha;
3. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Guna melindungi hak-hak pekerja berdasarkan dengan peraturan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang berlaku, maka biasanya kementerian ketenagakerjaan membuka posko pengaduan khusus untuk masalah Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini. Biasanya posko tersebut akan berada di pusat dan dinas-dinas ketenagakerjaan seluruh Indonesia dan juga terdapat pada Lemabga Bantuan Hukum yang ada. (Rommalla, 2018) .

C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru

Dinas Tenaga Kerja atau yang disingkat dengan DISNAKER yaitu suatu lembaga Negara yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengawasi semua hal dalam ruang lingkungan ketenagakerjaan seperti halnya memperhatikan pelanggaran terhadap hak - hak pekerja serta membantu para pencari kerja agar memiliki *skill* dan kemampuan agar dapat memenuhi permintaan lapangan kerja.

Sendjun berpendapat bahwa disnaker merupakan lembaga pemerintahan yang bekerjasama dengan lembaga latih untuk mempersiapkan tenaga kerja untuk masuk kedua kerja (Manulang, 1990, p. 31).

Peranan dari Dinas Ketenagakerjaan itu sendiri ialah menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai salah satu lembaga Negara, yang dimana tugasnya ialah

mengolah bidang ketenagakerjaan, dan juga mempertahankan agar tidak terjadinya gejolak sosial masyarakat.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 176 “pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawasan ketenaga kerjaan yang mempunyai kompetensi dan indenpendensi guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan” yang dimana yang dimaksud dalam peraturan itu ialah DISNAKER itu sendiri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 pada BAB III pasal 9 menyatakan:

“pengawasan pelaksanaan Peraturan Menteri ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan”.

a. DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU TAHUN 2019

Adapun misi dan visi dari dari Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi kota pekanbaru ialah:

1. VISI: terwujudnya tenaga kerja yang produktif, kompeten dan mandiri menuju masyarakat yang sejahterah.
2. MISI:
 - a. Meningkatkan fasilitas penempatan dan perluasan kesempatan kerja;
 - b. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sejahtera dan berkeadilan;
 - c. Meningkatkan kompetensi dan produktifitas tenaga kerja; dan
 - d. Meningkatkan kinerja organisasi

Sealain misi dan visi Dinas Tenaga Kerja kota pekanbaru juga memiliki suatu tujuan yaitu:

1. Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing tinggi;
2. Mewujudkan tata kelola yang cerdas.

Dikarenakan Dinas Tenaga Kerja ini merupakan suatu lembaga Negara maka haruslah memiliki susunan organisasinya, berdasarkan *Peraturan Gubernur Riau nomor 33 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau* dijelaskan bahwa susunana organisasi yaitu:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja
4. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan kerja
5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
6. Bidang Pengembangan Permukiman dan Penempatan Transmigrasi
7. Bidang Pemberdayaan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
8. Bidang Kependudukan

Namun yang menjadi sorotan dalam hal ini iyalah bidang Pengawasan Ketenagakerjaan karena pada bidang ini lah pengawasan mengenai norma ketenagakerjaa, pengawasan menegenai keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga pengawasan dalam penegakan hukum terhadap permasalahan hukum ketenagakerjaan

Menurut Peraturan Gubernur Riau nomor 33 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Bidang Pengawasan ini memiliki tugas dan fungsi yang termuat dalam bagian

kelima pasal 17 yaitu kepala bidang Pengawasan Ketenagakerjaan menyelenggarakan tugasnya dan kegiatan urusan, pekerjaan dan kegiatan pengawasan norma ketenagakerjaan, pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja serta penegekan hukum ketenagakerjaan di daerah, kedudukan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan ini berada dibaah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Selain memiliki tugas seperti halnya yang telah dijelaskan diatas, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan ini juga memiliki fugsi yaitu:

1. Melaksanakan pengkajian, penelitian, perumusan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan dibidang pengawasan ketenagakerjaan;
2. Melaksanakan perencanaan kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
3. Melaksanakan pengorganisasian program kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
4. Melaksanakan pelayanan umum dan teknis program kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
5. Melaksanakan pengendalian/pengarahan/pembinaan dan bimbingan program kegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
6. Melaksanakan pengawasan, pemantauan dan evaluasi programkegiatan pengawasan ketenagakerjaan;
7. Melaksanakan pelaporan program kegiatan pengawasan ketenagakerjan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan ini mebagi tugas kedalam bentuk seksi yang masing-masing seksi dipimpin oleh

kepala seksi yang kedudukannya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

1. Seksi pengawasan norma ketenagakerjaan

Kepala seksi pengawasan norma ketenagakerjaan mempunyai tugas:

- a. Menyusun jadwal kegiatan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan, pemeriksaan diperusahaan atau ditempat kerja;
- b. Melaksanakan pembinaan terhadap perusahaan, organisasi pekerja dan pengarahan terhadap tenaga kerja tentang hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku
- c. Memonitoring kegiatan proses penerimaan, penempatan dan pelatihan tenaga kerja pada perusahaan untuk mengetahui pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku
- d. Menjalin hubungan kerja sama dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan tugas pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan

2. Seksi pengawasan keselamatan/kesehatan kerja

Adapun tugas dari kepala seksi pengawasan keselamatan/kesehatan kerja ialah:

- a. Menyusun rencana kerja pemeriksaan/pengujian terhadap perumusan dan objek pengawasan penerapan norma keselamatan kerja;
- b. Mengawasi pemakaian peralatan produksi yang dipergunakan perusahaan untuk menjaga stabilitas keselamatan kerja dengan pelaksanaan penerpan SMK3;

- c. Pemeriksaan berkala, pemeriksaan ulang terhadap alat-alat, mesin-mesin, pesawat uap, pesawat angkut dan angut, instalasi, bahan berbahaya di perusahaan
 - d. Memeriksa hasil kerja pelaksanaan pengawasan teknis, inspeksi, control dan berita acara pemeriksaan sebagai bahan laporan kepada atasan langsung
 - e. Memantau, mengevaluasi pelaksanaan pengawasan keselamatan kerja pada perusahaan yang rawan kecelakaan kerja
 - f. Penelitian/pengujian penggunaan peralatan, mesin-mesin, pesawat uap, pesawat angkat atau angkut, bahan-bahan berbahaya dalam proses produksi dalam rangka penerbitan/rekomendasi (izin)
 - g. Memproses dan menerbitkan izin penggunaan peralatan produksi yang dibutuhkan perusahaan dan izin operator yang dibutuhkan karyawan perusahaan
 - h. Pembinaan terhadap staf pengawasan keselamatan kerja dalam pelaksanaan inventarisasi data penerbitan/rekomendasi (izin) di perusahaan.
3. Seksi penegakan hukum
- Sama seperti kepala seksi lainnya, kepala seksi penegakan hukum juga memiliki tugas ialah:
- a. Melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan permasalahan hukum ketenagakerjaan
 - b. Melaksanakan koordinasi dan instansi terkait

- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan kepala bidang



Dokumen ini adalah Arsip Mlik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peranan DISNAKER dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas THR oleh perusahaan kepada buruh tahun 2018-2019 di kota pekanbaru

Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*), saat seseorang melakukan hak dan kewajibannya berdasarkan kedudukannya, maka seseorang itu sudah melaksanakan suatu peran. Peran dan kedudukan saling berkaitan satu sama lain. Tidak mungkin peranan tanpa kedudukan, begitu juga tidak mungkin kedudukan tanpa peranan. Masing - masing orang memiliki peranan – peranan berdasarkan pola pergaulan hidupnya. Hal ini mengartikan bahwa peranan menentukan apa yang dilakukannya untuk masyarakat dan peluang apa yang diberikan masyarakat padanya. Peranan sangat penting sebab mengatur perilaku seseorang. Peranan bisa membentuk seseorang dapat menyesuaikan tingkah laku sendiri dengan tingkah laku orang - orang di kelompoknya.

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab bagi tenagakerja di kota Pekanbaru Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Pekanbaru juga memiliki perannya tersendiri, salah satunya ialah peran Dinas Ketenagakerjaan itu dalam bidang pengawasan yang dimana peran itu akan menentukan apa yang dilakukan bagi tenaga kerja dalam mengawasi jalannya hubungan kerja diantara pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha yang dimana dalam kenyataannya sering terjadi permasalahan dalam hubungan kerja itu

Untuk itu guna mengetahui sejauh manakah peranan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru itu terhadap pengawasan hubungan kerja tepatnya permasalahan pemenuhan hak atas Tunjangan Hari Raya di kota pekanbaru yang masih banyak ditemukan permasalahan, maka penulis melakukan wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan bidang pengawasan.

Dari hasil wawancara penulis dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota Pekanbaru dengan bapak Zulkartin terkait dengan “sejauh manakah peranan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak Tunjangan Hari Raya” beliau berpendapat peranan disnaker dalam bidang pengawasan yaitu mengawal jalannya pelaksanaan undang-undang peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 06 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, dimana tunjangan adalah hak pekerja atau tenagakerja yang harus dibayarkan oleh pengusaha atau perusahaan jadi apa bila terjadi penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha dan atau perusahaan yang mana tidak memberikan hak pekerja atau tenagakerja yaitu Tunjangan Hari Raya maka disnaker memiliki peran untuk memberikan peringatan tertulis kepada perusahaan yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan ini. Dengan kata lain DISNAKER ini berperan untuk melindungi hak pekerja dari tindakan-tindakan yang merugikan mereka oleh perusahaan atau pengusaha.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 bab III berbunyi:

“Pengawasan mengatakan Pengawasan pelaksanaan peraturan menteri ini dilakukan oleh pengawasa ketenagakerjaa”,

yang dimana pengawas ketenagakerjaan ialah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi atau yang disingkat dengan DISNAKER, memang dalam peraturan

menteri ketenagakerjaan no 6 Tahun 2016 bab III ini tidak dijelaskan secara detail bahwa yang mengawasi jalannya peraturan ialah DISNAKER namun dikatakan yang mengawasi jalannya peraturan menteri ialah pengawas ketenagakerjaan yang dimana menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan bab 1 nomor 9 dan 10 dimana menyebutkan :

“pengawas ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”.

Oleh sebab itu dapat disimpulkan pengawas ketenagakerjaan adalah Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER).

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Zulkartin mengenai “apa tindakan yang dilakukan oleh DISNAKER bidang pengawasan kepada perusahaan yang melanggar aturan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan”

Menurut pendapat beliau setelah mendapatkan data dari posko pengaduan yang diadakan tahun 2018-2019, bidang pengawasan kemudian akan menyelidiki terlebih dahulu tentang kebenaran dari aduan itu lalu kemudian jika benar terjadi adanya penyelewengan terhadap hak Tunjangan Hari Raya yang dilakukan pengusaha maka pihak disnaker akan memberikan surat peringatan yang pertama kepada pihak perusahaan untuk segera memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja atau tenagakerja, apa bila surat peringatan yang pertama belum di laksanakan dan tidak di gubris maka selanjutnya akan diberikan lagi surat

peringatan yang ke dua kalinya untuk segera membayarkan tunjangan hari raya para pekerja atau tenagakerjanya dan sampai surat peringatan yang ke tiga kalinya tidak juga di laksanakan dan di gubris maka sesuai peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 Tahun 2016 maka disnaker sebagai pengawas pelaksanaan ketenagakerjaan akan memberikan Administatif.

Besaran sanksi denda yang diterima oleh pengusaha yang tidak membayarkan tunjangan hari raya tenagakerja yaitu ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 10 ayat 1 “pengusaha yang terlambat membayarkan THR keagamaan kepada pekerja/buruh sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 5 ayat (4) dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) dari total THR keagamaan yang harus dibayarkan sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar”.Dan sanksi denda ini dipergunakan untuk kesejahteraan para pekerja/buruh yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

Untuk sanksi adinistratif memang tidak dijelaskan secara detai dalam peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016 namun dijelaskan secara rinci di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 yaitu dimana dimuat dalam BAB III mengenai Tatacara Pemberian Sanksi Administratif pasal (9) berbunyi :

“pengusaha yang tidak membayarkan THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dikenai sanksi administratif berupa:

- a. teguran tertulis, dan
- b. pembatasan kegiatan usaha.”

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 yaitu dimana dimuat dalam BAB III mengenai Tatacara Pemberian Sanksi Administratif pasal (10) berbunyi :

“Teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 huruf a di karenakan pengusaha untuk 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) hari kalender terhitung sejak teguran tertulis diterima”

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 yaitu dimana dimuat dalam BAB III mengenai Tatacara Pemberian Sanksi Administratif pasal (11) berbunyi :

1. Pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana dalam pasal 10, dapat direkomendasikan untuk dikenakan sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha
2. Rekomendasi sebagaimana pada ayat (1) paling sedikit didasarkan pada pertimbangan mengenai:
 - a. Sebab-sebab tidak dilaksanakannya teguran tertulis oleh pengusaha; dan
 - b. Kondisi finansial perusahaan berdasarkan laporan keuangan perusahaan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan public
3. Pengenaan sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha berlaku sampai dengan dipenuhinya kewajiban pengusaha membayar THR keagamaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 yaitu dimana dimuat dalam BAB III mengenai Tatacara Pemberian Sanksi Administratif pasal (12) berbunyi :

“pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 tidak menghilangkan kewajiban pengusaha atas denda keterlambatan dalam peraturan perundang-undangan.”

Teguran tertulis ini lah yang dimaksudkan oleh narasumber kepada penulis yang diberikan kepada pengusaha yang tidak membayarkan THR keagamaan ini berupa peringatan agar secepatnya melakukan pembayaran THR kepada pekerja atau tenagakerja, teguran ini dilakukan satu kali dalam jangka waktu paling lama

tiga hari kalender dihitung sejak teguran tertulis diterima, yang dimana dimaksud ialah surat teguran dilakukan sebanyak 3 kali apabila tidak di respon atau di tanggapi, kemudian apa bila pengusaha tidak juga melakukan kewajibannya sampe batas waktu peringatan ke 3 maka kemudian dapat direkomendasikan dikenakan sanksi administratif pembatasan kegiatan usaha.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 pasal 11 ayat 2 Pengrekomendasiaan ini didasarkan pada pertimbangan mengenai:

- a. Sebab-sebab tidak dilaksanakannya teguran tertulis oleh pengusaha dan
- b. Kondisi finansial perusahaan berdasarkan laporan keuangan perusahaan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

Jadi pengrekomendasi ini tidak semata dilakukan secara tiba tiba namun dilihat terlebih dahulu apa yang menyebabkan perusahaan tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan setelah dilakukannya surat peringatan sebanyak tiga kali

Untuk jangka waktu berlakunya sanksi administratif pembatasan kegiatan usaha ini dilakukan sampai dengan dipenuhinya kewajiban pengusaha untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi para pekerja dan tenagakerja.

Dari hasil wawancara dengan bapak Ir. Zulkartin terkait dengan sudah berjalan dengan semestinyakah peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016 dikota pekanbaru”

Menurut pendapat bapak Zulkartin tentang permenaker nomor 6 tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan dikota pekanbaru dalam segi kinerja DISNAKER sudah bekerja secara optimal dan DISNAKER sudah berusaha agar menekan angka pelanggaran terhadap THR

ini namun karna banyaknya hambatan-hambatan yang ada sehingga sangat sulit menegakkan permenaker ini sebagai mana mestinya dan yang paling menghambat dalam penegakan permenaker nomor 6 tahun 2016 ialah masih sangat kurangnya kesadaran dari para pengusaha untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab kepada tengakerja dan para pkerajanya sebab bagus apapun peraturannya jika dalam diri masih ada sifat serakah dan mau untung sendiri pasti tidak bisa berjalan dengan baik.

Dan menurut bapak Zulkartin yang membuat para pekerja ngeyel dan membangkang terhadap aturan ini yaitu kurang tegasnya peraturan atau sanksi yang ada dalam peraturan ini sehingga pengusaha itu tidak takut akan peraturan ini karna sanksi yang dianggap terlalu ringan atau enteng, hal ini lah yang menyebabkan pengusaha banyak curi curi kesempatan untuk melakukan pelanggaran karna itu sulit bagi DISNAKER untuk membuat efek jera bagi pengusaha yang ngeyel tadi sehingga banyak yang sudah terkena sanksi masih saja mengulangi di tahun tahun yang datangnya.

Dari hasil wawancara yang diapat penulis dari bapak Zulkartin mengenai “bagaimanakah sistem kerja bidang pengawasan disnaker terhadap pemenuhan hak katas Tunjangan Hari Raya Keagamaan “ yaitu

Pengawasan Disnaker dilakukan 30 (tiga puluh) hari atau satu bulan sebelum hari raya keagamaan dikarenakan didalam permenaker dikatakan bahwa THR harus sudah diberikan kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari atau satu minggu dari hari raya keagamaan, untuk itu Disnaker akan melakukan pengawasan dini kepada perusahaan-perusahaan yang ada di kota pekanbaru,

pengawasan bertujuan untuk memantau perusahaan-perusahaan yang ada di kota Pekanbaru agar dapat terlihat mana perusahaan yang mencurigakan atau nunjukkan tanda-tanda akan melanggar kewajibannya kepada para pekerja atau tenaga kerja dan memberi rasa takut kepada pengusaha apa bila ingin melakukan penyelewengan terhadap peraturan yang berlaku selain itu Disnaker juna membuka posko pengaduan sebagai tempat bagi para pekerja untuk mengadu jikalau dalam 7 hari sebelum hari raya keagamaan THR pekerja tersebut belum dibayarkan.

Dari posko dan pengawasan akan didapatkan data atau aduan perusahaan-perusahaan mana saja yang belum membayarkan THR dari sini bidang pengawasan akan melakukan saksi administratif yang pertama yaitu surat peringatan untuk pertama kali apa bila dalam surat peringatan yang pertama perusahaan langsung membayarkan THR kepada para pekerja maka perusahaan itu akan dikenakan sanksi denda namun setelah tiga kali surat peringatan di kirimkan dan tidak ada tanggapan maka akan dilanjutkan ke sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha dan bukan hanya itu perusahaan walaupun sudah mendapat sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha perusahaan juga tetap dikenakan sanksi denda.

B. Hambatan-Hambatan Yang Dialami DISNAKER Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pemenuhan Hak Atas THR Oleh Perusahaan Kepada Buruh Tahun 2018-2019 Di Kota Pekanbaru

Dalam melakukan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan sangat sering dijumpai suatu kendala atau suatu hambatan, begitu juga dalam melakukan

kegiatan pengawasan, sebelum masuk kedalam pembahasan penulis akan menjelaskan sedikit mengenai hambatan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan hambatan ialah hal yang menjadi penyebab atau karena hanya tujuan atau keinginan tidak dapat diwujudkan. Jadi, hambatan yang di maksudkan pada penelitian ini ialah dimana hal-hal yang dapat menyebabkan terhalangnya atau terhambatnya yang dihadapi Dinas Ketenaga Kerjaan kota Pekanbaru dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak atas Tunjangan Hari Raya oleh Perusahaan Kepada Buruh.

Kita tahun bahwa Dinas ketenagakerjaan kota pekanbaru memiliki kewajiban untuk menegakan peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya yang dimana berbunyi :

“Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) adalah pendapatan diluar upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atau keluarganya sebelum Hari Raya Keagamaan, Sedangkan 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”.

Perlunya peraturan kemterian ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 ini ditegakkan ialah untuk menjamin hak pekerja dan juga melindungi hak hak para pekerja atau buruh di kota pekanbaru dari pihak pihak yang tidak bertanggung jawab, dimana dari data yang diterima penulis masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak membayarkan hak karyawannya yang berupa uang Tunjangan Hari Raya kepada pekerjanya ini menandakan bahwa dikota pekanbaru penegakan peraturan menteri ini belum maksimal atau belum terlaksana dengan baik.

Memang pada kenyataannya Untuk menegakan peraturan tidaklah semudah mebalikan telapak tangan, banyak sekali yang harus diatur dan juga diperhatikan dari segi pihak pelaksana peraturan dan juga pihak yang berada dalam ruang lingkup peraturan itu. Selain itu pada saat menegakan peraturan terdapat hambatan-hambatan yang sudah kita jelaskan diatas tadi hambatan-hambatan itu dapat berasal dari dalam yang dapat juga disebut dengan hambatan internal dan juga dapat berasal dari luar yang dapat di sebut dengan hambatan eksternal.

Begitulah yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kota pekanbaru dimana mereka menghadapi hambatan-hambatan ini yang menyebabkan penegakan peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 di kota pekanbaru belum dapat terlaksana dengan baik dikarenakan adanya hambatan yang berasal dari luar atau yang disebut dengan hambatan eksternal, sebelum menjelaskan apa saja hambatan eksternal yang dialami atau hadapi pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota pekanbaru kita harus terlebih dahulu memahami arti dari yang dimaksud dengan hambatan yang berasal dari luar atau yang disebut dengan hambatan eksternal dan juga hambatan yang berasal dari dalam atau yang disebut hambatan internal, hambatan internal yang disebut juga hambatan dari dalam adalah kendala atau hal-hal yang mengganggu tercapinya suatu tujuan yang berasal dari dalam atau dari diri sendiri ataupun kelompok, sedangkan hambatan yang berasal dari luar atau yang disebut hambatan eksternal ialah kendala atau hal hal yang mengganggu tercapainya suatu tujuan yang asalnya dari orang lain atau bukan dari diri sendiri atau pun kelompok.

Dari hasil wawancara penulis yang didapatkan dari bapak Zulkartin terkait dengan “Apa saja kendala atau hambatan yang di alami disnaker bidang pengawasan dalam pengawasan terhadap pemenuhan hak atas Tunjangan Hari Raya”, beliau berpendapat ada beberapa hambatan yang di alami DISNAKER dalam upaya penegakan permenaker no 6 tahun 2016, adapun Hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan kota Pekanbaru yang bersal dari luar yang disebut juga dengan hambatan eksternal ialah :

1. Hambatan yang berasal dari Tenaga Kerja

Hambatan ini berasal dari tenaga kerja itu sendiri dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah dan adanya perasaan takut sehingga para tenaga kerja tidak mempermasalahkan ataupun mengenyampingkan hak-hak yang semestinya diperoleh namun tidak diperoleh guna untuk mendapatkan gaji yang utuh ataupun agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dimana apa bila mereka menggadu akan hal ini mengenai hak-hak mereka yang tidak terpenuhi mereka berpikiran apabila mereka mengadukan hal ini secara personalia dan perusahaan mengetahui hal itu mereka berpendapat perusahaan akan memutuskan hubungan kerjanya atau pemecatan ataupun PHK, hal ini lah yang terjadi pada tenaga kerja kota pekanbaru, padahal pihak Dinas Ketenagaakerjaan kota pekanbaru setiap tahunnya membuka posko pengaduan guna menerima aduan dari para tenga kerja yang mengalami tidak mendapatkan atau tidak dibayarkannya Tunjangan Hari Raya Keagaman tersebut. hal ini lah yang menjadikan hambatan dalam bidang pengawasan

untuk mendapatkan informasi mengenai pelanggaran hak yang dilakukan perusahaan kepada tenaga kerjanya,

Selain hal itu hambatan dari tenaga kerja ini juga salah satunya ialah ketidak tahuan atau kurangnya pengetahuan akan peraturan mengenai aturan atauran yang mengatur atau melindungi hak-hak ketenagakerjaan itu sendiri, dalam hal ini pengusaha yang kotor memanfaatkan keadaan ini dengan melakukan pelanggaran pelanggaran terhadap hak-hak pekerja itu sendiri sehingga ia mendapat keuntungan dari ketidak tahuan atau kurangnya pengetahuan tenagakerja itu sendiri tentang hak hak nya yang seharusnya iya peroleh, dikarenakan pada umumnya pengusaha dominan tidak memberitahukan hal-hal apa saja yang menjadi hak dari tenagakerja itu sendiri, namun lebih dominan untuk menuntut kewajiban dari tenagakerja itu secara maksimal.

Hambatan dari tenaga kerja ini pada dasarnya masih dapat diatasi dengan melakukan sosialisasi pada tenaga kerja guna memberikan penambahan pengetahuan mengenai hak-hak apa saja yang harus diterima oleh tenaga kerja dan perturan mengenai hak-hak tersebut agar tidak memberi kesempatan bagi pengusaha yang kotor untuk memanfaatkan ketidak tahuan dan kurangnya pengetahuan mengenai hal tersebut, selain itu juga harus adanya penanaman pemahaman bahwa, tenagakerja mendapatkan jaminan apabila menuntut sesuatu yang menjadi hak mereka dari atasan atau pengusaha tempatnya bekerja tidak akan menyebabkan tenagakerja kehilangan pekerjaannya.

2. Hambatan yang bersal dari Pengusaha

Hambatan dari pengusaha ialah hambatan yang dibuat oleh pengusaha itu dimana pihak pengusaha masih memiliki tingkat kesadaran yang rendah untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada, pada kasus ini yaitu peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, sehingga sering terjadi pelanggaran berupa kasus-kasus tentang tidak dibayarkannya Tunjangan Hari Raya yang merupakan hak bagi tenaga kerja sehingga sangat merugikan bagi para tenaga kerja.

Selain itu juga hambatan dari pengusaha itu dapat terjadi karena kurangnya kerjasama antara pihak pengusaha dengan pihak pengawas dalam pelaksanaan pengawasan, yang menyebabkan dimana data yang dikumpulkan oleh pegawai pengawasan tidak memenuhi unsur validitas.

Yang dimaksud dalam hal tersebut ialah pada saat pemeriksaan pada suatu perusahaan untuk mengetahui apakah peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016 mengenai pembayaran atau pemebrian Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini telah berjalan sesuai yang diharapkan, tak jarang para pengusaha dengan berbagai cara menutup-nutupi keadaan yang sebenarnya terjadi di perusahaan tersebut supaya perusahaan yang ia jalankan tidak mendapatkan peringatan ketika pihak pengawas mengetahui bahawa perusahaan tersebut melanggar peraturan pada saat tidak membayarkan hak Tunjangan Hari Raya kepada tenaga kerjanya, hal ini lah yang menghambat pihak pegawai pengawasan dalam melakukan pengawasan di dalam perusahaan tersebut dimana mereka harus mengulangi pemeriksaan terhadap

perusahaan tersebut guna memperoleh data-data yang lengkap dan memenuhi unsur validasi.

Tindakan yang dilakukan pengusaha seperti yang tadi terjadi karena didukung oleh keadaan dimana tenaga kerja yang dominan tidak berani menuntut hal-hal yang menjadi haknya dengan alasan takut kehilangan pekerjaannya hal ini lah yang meningkatkan arogansi dari pengusaha itu sendiri.

Selain hambatan yang berasal dari luar hambatan itu juga ada yang berasal dari dalam yaitu berasal dari pihak Dinas Ketenagakerjaan itu sendiri, hambatan itu terjadi dikarenakan beberapa hal diantaranya yaitu:

1. Lemahnya peraturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang melanggar peraturan mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya, menurut bidang pengawasan yaitu bapak Zulkartin yang menyebabkan susah nya penerapan peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 ini di kota pekanbaru yaitu lemahnya sanksi yang ada di peraturan tersebut,

Pada peraturan meteri ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 BAB IV pasal 10 mengenai “Denda dan Sanksi Administratif” yang berbunyi :

1. Pengusaha yang terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksudkan dalam pasal 5 ayat (4) dikenai denda sebesar 5 % (lima persen) dari total THR Keagamaan yang harus dibayarkan sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar
2. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada pasal (1) tidak menghasilkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh
3. Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan pekerja/buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 BAB IV pasal 11 mengenai “Denda dan Sanksi Administratif” yang berbunyi :

1. Pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sebagai mana dimaksudkan pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

disebutkan mengenai sanksi bagi pelanggar peraturan mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya ini dimana sanksi nya hanya berupa denda dan juga sanksi administratif, yang dimana kurang memberikan efek jera kepada pengusaha yang bandel atau nakal dikarenakan tidak adanya sanksi pidana yang di muat sehingga tidak memberikan rasa takut bagi pengusaha dan juga tentunya tidak memberikan efek jera.

Selain itu untuk sanksi denda dan administratif hanya sebesar 5% dari total THR keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar, dirasa 5% terlalu sedikit untuk memberikan efek jera kepada pengusaha, pengusaha jadinya menganggap remeh terhadap sanksi yang ada ini.

Pengawasan pada dasarnya ditujukan untuk sepenuhnya mengurangi atau menghindarkan adanya penyimpangan atau penyelewengan dari aturan yang telah ditentukan sehingga mempengaruhi tujuan yang ingin dicapai, dengan adanya pengawasan ini dimaksudkan untuk dapat membantu agar kebijakan yang ada dapat dilaksanakan dengan sesuai aturan tanpa adanya penyelewengan atau penyimpangan agar tujuan yang ingin dituju dapat tercapai secara efektif dan efisien bukan hanya itu pengawasan juga juga memberikan suatu manfaat dimana

munculnya suatu kegiatan yang berhubungan dengan penentuan dan evaluasi mengenai sudah sejauh mana pelaksanaan peraturan itu telah dijalankan atau dilaksanakan dan juga mengetahui berapa banyak penyelewengan dan penyimpangan yang terjadi sehingga dapat memperbaiki hal tersebut secepatnya.

Apa bila ada suatu keterkaitan diantara hambatan, baik itu hambatan yang berasal dari luar yaitu tenaga kerja dan pengusaha maupun dari pihak Dinas Ketenagakerjaan bidang pengawasan itu sendiri pasti memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan perlindungan hukum dan pengawasan terhadap permasalahan Tunjangan Hari Raya Keagamaan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Pekanbaru.

Apa bila hambatan-hambatan tersebut tidak dicarikan upaya untuk mengantisipasinya, maka dalam pelaksanaan dan pengawasan mengenai permasalahan Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini akan semakin banyak pelanggaran- pelanggaran yang akan terjadi dan hal ini akan menyebabkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan tidak akan dapat Terealisasi dengan baik dan seperti yang diharapkan dan tentunya hal ini akan memberikan dampak yang sangat merugikan bagi tenaga kerja.

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Zulkartin terkait dengan” Bagaimana upaya yang dilakukan disnaker bidang pengawasan dalam menghadapi kendala-kendala atau hambatan yang ada” maka didapatkan bahwa:

1. Terkait dengan hambatan dari tenaga kerja, menurut bapak Zulkartin cara yang tepat mengatasi hambatan atau kendala ini adalah memberikan

sosialisasi dan pengetahuan kepada pekerja secara mendalam mengenai perlindungan bagi tenaga kerja.

awal permasalahan ialah rasa takut yang ada dalam diri tenaga kerja itu sendiri untuk menggadu atau melaporkan permasalahan Tunjangan Hari Raya ini, padahal dari dinas ketenagakerjaan sendiri selalu membuka atau menyediakan posko penggaduan bagi tenaga kerja yang tidak mendapatkan Tunjangan Hari Raya yang sebagai mana mestinya yang dimana diberikan tujuh hari sebelum hari raya atau satu minggu sebelum hari raya, kebanyakan tenaga kerja takut untuk menggadu dikarenakan takut kehilangan kerja setelah menggadu permasalahan ini, maka untuk menghadapi kendala atau hambatan ini yang harus dilakukan ialah memberikan sosialisasi yang mendalam kepada tenaga kerja untuk tidak takut menggadu dan mendapatkan perlindungan dari dinas ketenagakerjaan sehingga apa bila mereka telah mengerti dan memahami bahwa mereka mendapatkan perlindungan mereka tidak akan takut untuk menggadu.

Jika para tenaga kerja telah memiliki pengetahuan mengenai hal perlindungan bagi tenaga kerja maka para tenaga kerja akan memiliki keberanian dan tidak mudah untuk di tipu oleh pengusaha yang curang, dengan begitu pemberian sosialisasi kepada tenaga kerja sangatlah penting dan utama untuk memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja dan menghilangkan rasa takut untuk menggadu atau melaporkan apa bila terjadi penyelewengan hak yang dilakukan pengusaha kepada tenaga kerja.

2. Terkait dengan hambatan yang berasal dari pengusaha, bapak Zulkartin berpendapat bahwa hambatan ini adalah hambatan yang paling susah untuk dicegah atau dicari upaya jalan keluarnya sebab kebanyakan pengusaha berpikir untuk memperoleh untuk sebesar-besarnya dengan modal sekecil-kecilnya dan dengan cara tidak memberikan hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja itu dapat memberikan keuntungan bagi dirinya.

Kesadaran dari diri pengusaha sendiri lah yang dapat menyelesaikan atau menghilangkan hambatan ini namun dalam kenyatannya hal itu masih sangat jarang ditemukan karna ke egoisan dan keserakahan dalam diri pengusaha di kota pekanbaru masih tinggi yang menyebabkan permasalahan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini masih tinggi dan masih banyak sekali ditemukan pelanggaran.

Dari pihak Dinas Ketenagakerjaan sendiri hanya dapat berupaya mengatasi hambatan ini dengan cara berupaya secara totalitas untuk terus mengawasi dan memantau pengusaha pengusaha yang nakal, yang dimana apa bila ditahun seblumnya melakukan pelanggaran mengenai Tunjangan Hari Raya agar di tahun yang akan datang di pantau agar tidak melakukan pelanggaran lagi di tahun tahun yang akan datang.

3. Terkait dengan hambatan yang berasal dari dalam atau dari Dinas Ketengakerjaan, menurut pendapat bapak Zulkartin untuk dapat menekan angka pelanggaran terhadap Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini adalah memperbaiki sanksi di peraturan yang ada, sanksi yang ada sekarang ini

sudah terlalu enteng bagi pengusaha dan sudah tidak memberikan efek jerah lagi bagi pelanggar.

Seharusnya sanksi bagi pengusaha yang melanggar diberikan sanksi yang lebih tegas dari sanksi denda dan administratif yaitu dapat berupa penambahan sanksi yaitu sanksi pidana kurungan atau tahan, yang dirasa akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap angka pelanggaran pemenuhan hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini.

Dengan adanya sanksi pidan ini akan memberikan rasa takut bagi pengusaha yang berniat untuk melanggar peraturan dan juga memberikan rasa jerah kepada pengusaha yang nekat untuk tetap melanggar dan sering melanggar, dengan ini pengusaha pengusaha di kota pekanbaru pun menjadi tertip dan disiplin untuk membayarkan kewajibannya untuk memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada pekerja dan tenagakerja.

4. Terkait dengan hambatan yang berasal dari dalam atau dari Dinas Ketenagakerjaan, menurut pendapat bapak Ir. Zulkartin (Bidang Pengawasan) agar dapat menekan angka pelanggaran mengenai Tunjangan Hari Raya di tiap tahunnya di perlukan penambahan anggota pada bidang pengawasan untuk mengawasi setiap perusahaan menjelang hari raya keagamaan.

Demikianlah hasil dari wawancara penulis dengan bapak Ir. ZULKARTIN yang dimana bapak tersebut sebagai tim bidang pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang sangat penting terlebih-lebih dalam bidang ketenagakerjaan guna menjamin hak yang diperoleh oleh pekerja serta melindungi pekerja dari tindakan nakal oleh pengusaha, oleh sebab itu sangat lah penting mengetatkan pengawasan dalam bidang ini agar mengurangi penyelewengan dan penyimpangan yang sering terjadi di dunia ketenagakerjaan.

Adapun hasil wawancara penulis dengan bapak Zulkartin sebagai narasumber ialah sebagai berikut :

1. Sejauh apakah peran DISNAKER sebagai pegawai dalam melakukan pengawasan terhadap pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini?

Jawaban Narasumber:

Peranan disnaker dalam bidang pengawasan yaitu mengawal jalannya pelaksanaan undang-undang peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 06 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, dimana tunjangan adalah hak pekerja atau tenagakerja yang harus dibayarkan oleh pengusaha atau perusahaan jadi apa bila terjadi penyelewengan yang dilakukan oleh pengusaha dan atau perusahaan yang mana tidak memberikan hak pekerja atau tenagakerja yaitu Tunjangan Hari Raya maka disnaker memiliki peran untuk memberikan peringatan tertulis kepada perusahaan yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan ini. Dengan kata lain DISNAKER ini berperan untuk melindungi hak pekerja dari tindakan-tindakan yang merugikan mereka oleh perusahaan atau pengusaha.

2. Apa tindakan yang dilakukan oleh pihak DISNAKER bidang penagwasan kepada perusahaan yang melanggar aturan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini?

Jawaban Narasumber :

setelah mendapatkan data dari posko pengaduan yang diadakan tahun 2018-2019, bidang pengawasan kemudian akan menyelidiki terlebih dahulu tentang kebenaran dari aduan itu lalu kemudian jika benar terjadi adanya penyelewengan terhadap hak Tunjangan Hari Raya yang dilakukan pengusaha maka pihak disnaker akan memberikan surat peringatan yang pertama kepada pihak perusahaan untuk segera memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja atau tenagakerja, apa bila surat peringatan yang pertama belum di laksanakan dan tidak di gubris maka selanjutnya akan diberikan lagi surat peringatan yang ke dua kalinya untuk segera membayarkan tunjangan hari raya para pekerja atau tenagakerjanya dan sampai surat peringatan yang ke tiga kalinya tidak juga di laksanakan dan di gubris maka sesuai peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 Tahun 2016 maka disnaker sebagai pengawas pelaksanaan ketenagakerjaan akan memberikan Administatif.

3. Menurut DISNAKER kota pekanbaru apakah dikota pekanbaru ini peraturan mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini yaitu peraturan menteri ketenagakerjaan no 6 tahun 2016 sudah berjalan sebagaimana mestinnya?

Jawaban Narasumber:

Tentang permenaker nomor 6 tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan di kota Pekanbaru dalam segi kinerja DISNAKER sudah bekerja secara optimal dan DISNAKER sudah berusaha agar menekan angka pelanggaran terhadap THR ini namun karena banyaknya hambatan-hambatan yang ada sehingga sangat sulit menegakkan permenaker ini sebagai mana mestinya dan yang paling menghambat dalam penegakan permenaker nomor 6 tahun 2016 ialah masih sangat kurangnya kesadaran dari para pengusaha untuk berperilaku jujur dan bertanggung jawab kepada tenaga kerja dan para penerajanya sebab sebgus apapun peraturannya jika dalam diri masih ada sifat serakah dan mau untung sendiri pasti tidak bisa berjalan dengan baik.

Dan menurut bapak Zulkartin yang membuat para pekerja ngeyel dan membangkang terhadap aturan ini yaitu kurang tegasnya peraturan atau sanksi yang ada dalam peraturan ini sehingga pengusaha itu tidak takut akan peraturan ini karena sanksi yang dianggap terlalu ringan atau enteng, hal ini lah yang menyebabkan pengusaha banyak curi curi kesempatan untuk melakukan pelanggaran karena itu sulit bagi DISNAKER untuk membuat efek jera bagi pengusaha yang ngeyel tadi sehingga banyak yang sudah terkena sanksi masih saja mengulangi di tahun tahun yang datangnya.

4. Bagaimanakah system kerja bidang pengawasan DISNAKER terhadap pemenuhan Hak atas Tunjangan Hari Raya?

Jawaban Narasumber:

Pengawasan Disnaker dilakukan 30 (tiga puluh) hari atau satu bulan sebelum hari raya keagamaan dikarenakan didalam permenaker dikatakan bahawa THR harus sudah diberikan kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari atau satu minggu dari hari raya keagamaan, untuk itu Disnaker akan melakukan pengawasan dini kepada perusahaan-perusahaan yang ada di kota pekanbaru, pengawasan bertujuan untuk memantau perusahaan perusahaan yang ada di kota pekanbaru agar dapat terlihat mana perusahaan yang mencurigakan atau nunjukan tanda-tanda akan melanggar kewajibannya kepada para pekerja atau tenagakerja dan memberi rasa takut kepada pengusaha apa bila ingin melakukan penyelewengan terhadap peraturan yang berlaku selain itu Disnaker juna membuka posko pengaduan sebagai tempat bagi para pekerja untuk mengadu jikalau dalam 7 hari sebelum hari raya keagamaan THR pekerj tersebut belum dibayarkan. Dari posko dan pengawasan akan didapatkan data atau aduan perusahaan-perusahaan mana saja yang belum membayarkan THR dari sini bidang pengawasan akan melaukan saksi administartif yang pertama yaitu surat peringatan untuk pertama kali apa bila dalam surat peringatan yang pertama perusahaan langsung membayarkan THR kepada para pekerja maka perusahaan itu akan dikenakan sanksi denda namun setelah tiga kali surat peringatan di kirimkan dan tidak ada tanggapan makan akan dilanjutkan ke sanksi administratif berupa pembatasan kegiatan usaha dan bukan hanya itu perusahaan walaupun sudah mendapat sanksi administratif

berupa pembatasan kegiatan usaha perusahaan juga tetap dikenakan sanksi denda.

5. Apa saja kendala atau hambatan yang dialami DISNAKER bidang pengawasan dalam pengawasan terhadap pemenuhan hak atas Tunjangan Hari Raya?

Jawaban Narasumber:

Ada beberapa hambatan yang dialami DISNAKER dalam upaya penegakan permenaker no 6 tahun 2016, adapun Hambatan yang dialami oleh Dinas Ketenagakerjaan kota Pekanbaru yang bersal dari luar yang disebut juga dengan hambatan eksternal ialah :

1. Hambatan Dari Tenagakerja
 2. Hambatan Dari Pengusaha
 3. Hambatan Dari Peraturan itu sendiri
 4. Hambatan Dari DISNAKER
6. Bagaimana upaya yang dilakukan DISNAKER bidang pengawasan dalam menghadapi kendala-kendala atau hambatan-hambatan yang ada!

Jawaban Narasumber :

1. Terkait dengan hambatan dari tenaga kerja, menurut bapak Zulkartin cara yang tepat mengatasi hambatan atau kendala ini adalah memberikan sosialisasi dan pengetahuan kepada pekerja secara mendalam mengenai perlindungan bagi tenaga kerja.
2. Terkait dengan hambatan yang berasal dari pengusaha, bapak Zulkartin berpendapat bahwa hambatan ini adalah hambatan yang paling susah

untuk dicegah atau dicari upaya jalan keluarnya sebab kebanyakan pengusaha berpikir untuk memperoleh untuk sebesar-besarnya dengan modal sekecil-kecilnya dan dengan cara tidak memberikan hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja itu dapat memberikan keuntungan bagi dirinya.

3. Seharusnya sanksi bagi pengusaha yang melanggar diberikan sanksi yang lebih tegas dari sanksi denda dan administratif yaitu dapat berupa penambahan sanksi yaitu sanksi pidana kurungan atau tahan, yang dirasa akan memeberikan dampak yang lebih besar terhadap angka pelanggaran pemenuhan hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini.
4. Terkait dengan hambatan yang berasal dari dalam atau dari Dinas Ketenagakerjaan, menurut pendapat bapak Ir. Zulkartin (Bidang Pengawasan) agar dapat menekan angka pelanggaran mengenai Tunjangan Hari Raya di tiap tahunnya di perlukan penambahan anggota pada bidang pengawasan untuk mengawasi setiap perusahaan menjelang hari raya keagamaan.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Pemenuhan Hak Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Oleh Perusahaan Kepada Pekerja Tahun 2018-2019 Dikota Pekanbaru” , maka dapat diambil kesimpulan:

1. Permasalahan-permasalahan terkait dengan Tunjangan Hari Raya yang sesuai dengan peraturan menteri nomor 6 Tahun 2016 menjadi hal yang sering dialami oleh beberapa pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan di kota pekanbaru, oleh sebab itu DISNAKER kota pekanbaru sebagai pihak yang bertanggung jawab atas permasalahan ini memiliki peranan yang sangat besar dalam mengurangi permasalahan mengenai THR ini DISNAKER dituntut agar dapat menhadapi hambatan-hambatan yang menghalangi terlaksananya Permenaker no 6 tahun 2016.
2. Pihak dinas ketenagakerjaan kota pekanbaru sudah melaksanakan perannya yaitu mengawal jalannya peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016 semaksimal mungkin dengan cara melakukan pengawasan dini (H-30) sebelum Hari Raya Keagamaan, melakukan teguran lisan hingga teguran tertulis, namun walaupun demikian permasalahan mengenai THR ini masih belum dapat dihilangkan dikarenakan disanker belum mampu dalam menghadapi hambatan-

hambatan yang menyebabkan terjadi nya permasalahan THR yaitu salah satunya menghadapi atau memberikan efek jerah terhadap perusahaan yang membangkang, hal itu juga terjadi karena kurang mendukungnya sanksi dalam peraturan yang berlaku saat ini.

B. SARAN

Pada kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan beberapa saran kepada pihak-pihak yang memiliki peran yang penting atau utama dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepada Pekerja dan Pengusaha

a. Yang pertama ialah kepada para pekerja atau tenagakerja untuk dapat meningkatkan pengetahuan mengenai kewajiban dan hak pekerja itu sendiri atau si pengusaha, karena menurut penulis dengan meningkatkan pengetahuan mengenai kewajiban dan hak yang sesuai dengan peraturan atau uu yang berlaku saat ini maka dapat membantu mengurangi pelanggaran pelanggaran yang dilakukan pihak yang tidak bertanggung jawab terhadap permasalahan mengenai THR ini.

b. Untuk yang ke dua yaitu kepada pengusaha dimana awal permasalahan ini berasal, diharapkan kepada pengusaha agar tidak mengabaikan atau menyepelekan kewajibannya untuk memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan ini, karena menurut penulis banyak pekerja yang sangat membutuhkan tunjangan ini guna menyambut hari raya keagamaannya, dan seharusnya sebagai

pengusaha atau atasan harus dapat bertanggung jawab dan memenuhi kewajibannya dan juga pembayaran THR ini telah diatur didalam permenaker seharusnya harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku oleh sebab itu diharapkan bagi pengusaha untuk lebih jujur dan bertanggung jawab sebagai atasan apa bila ada masalah dalam finansial untuk membayarkan Tunjangan ini diharapkan tidak berdiam diri saja coba untuk memberitahu atau membicarakannya kepada para pekerja atau tenagakerjanya guna mencapai titik tengah yang lebih baik.

2. Kepada Peraturan Perundangan

Yaitu perlunya peningkatan sanksi yang lebih tegas dan penambahan sanksi Pidana dalam permenaker nomor 6 Tahun 2016 menurut penulis dengan adanya penambahan sanksi pidana dan juga peningkatan sanksi yang sudah ada akan dapat memberikan efek jera kepada pengusaha atau perusahaan yang melakukan pelanggaran mengenai THR, karena jika hanya sanksi administratif yang dijatuhkan kepada pelanggar peraturan ini itu dirasa terlalu ringan karena yang dihukum di sini hanyalah kegiatan usaha nya dengan ada nya sanksi pidana yang ditujukan kepada pengusahanya maka akan berdampak dan memberikan rasa takut dan juga jera bagi pengusaha itu sendiri.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan, kekurangan dan kesalahan yang terdapat dalam penulisan dan penelitian ini. Oleh sebab itu didalam penelitian ini

sangat dibutuhkan saran dan kritik yang membangun agar tercapainya kesempurnaan dalam skripsi ini.

Penulis juga berharap, dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat serta tambahan pengetahuan kepada pembaca serta kepada penulis sendiri, akhir kata penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya lah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Asikin, Z. (1993). *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan* . jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Asri Wijayanti, S. M. (2009). *hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asyhadie, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2008). *aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di indonesia*. jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Basrowi. (2005). *Penghantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Harsono, B. (2003). *Hukum Agraria Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Lalu Husni, S. M. (n.d.). *DASAR-DASAR HUKUM PERBURUHAN*. JAKARTA: PT RajaGrafindo Persada.
- Manulang, S. (1990). *Pokok- pokok hukum ketenagakerjaan indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakejaan Di Indonesia* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 3.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad, A. (1993). *Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Poespanoto, S. (1981). *Asas-Asas Dan Susunan Hukum Adat*. Jakarta: Pradya Paramitha.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya)*. Bandung: Citra Aditiya Bakti.

Prinst, D. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahakan Hak-Haknya)*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Prof. Dr. Thamrin, S. M. (2019). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.

Prof. Iman Soepomo, S. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Salindeho, J. (1994). *Manusia Tanah Han dan Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sholikatur. (2017). Implikasi Yuridis Depenalisasi Dalam Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari raya Keagamaan Terhadap Pekerja. *Universitas Negeri Semarang*, 39-41.

Sudiyat, I. (1982). *Hukum Adat Skesa Asas*. Yogyakarta: Liberty.

Sunggono, B. (2005). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Tambing, M. (2011). *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*. Lembaga Pengkajian Hukum Ketenagakerjaan.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zaeni Asyhadie, S. M. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

2. Jurnal

Harianto, A. (2016). *Hukum ketenagakerjaan*. yogyakarta: LaksBang PRESSSSindo.

Thamrin S, S. (1991). *Hukum Perburuhan*. Pekanbaru: UIR Press.

Khairani. (2016). *kepastian hukum hak pekerja outsourcing ditinjau dari konsep hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Erwin, M. (2013). *Refleksi Kritis Terhadap Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.

3. Internet

Wikipedia. (n.d.). *Peranan*. Retrieved 10 14, 2019, from <https://id.m.wikipedia.org/wiki/peranan>

Wikipedia. (n.d.). *Tunjangan Hari Raya*. Retrieved 10 14, 2019, from http://id.m.wikipedia.org/wiki/Tunjangan_hari_raya

Rommalla, S. (2018, mei 24). *Sanksi Bagi Pengusaha yang Tidak Bayar THR Karyawan*. Retrieved februari 27, 2020, from Sanksi Bagi Pengusaha yang Tidak Bayar THR Karyawan: <https://www.gadjian.com/blog/2018/05/24/sanksi-bagi-perusahaan-yang-tidak-bayar-thr-karyawan/>

Daerah, I. (2016, 05 01). *Pengertian Pengawasan*. Retrieved 10 14, 2019, from <http://bulelengkab.go.id/detail/artikel/pengertian-pengawasan-82>

Tri Jata Ayu Pramesti, S. (2016, 6 20). *langkah hukum jika thr tidak dibayar penuh*. Retrieved 9 12, 2019, from langkah hukum jika thr tidak dibayar penuh: <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5018a59e1d077//>

ACHMAD, A. T. (2016, Juni 13). *5 Pedoman Pemberian THR Tahun 2016*. Dipetik Februari 25, 2020, dari 5 Pedoman Pemberian THR Tahun 2016: <http://hukumonline.com.html>

suroso, s. (2015, juni 25). *Tunjangan Hari Raya*. Retrieved februari 26, 2020, from Tunjangan Hari Raya: <http://www.kompasiana.com>

Ywintoro. (2015, 09 14). *Berikan pemahaman anda mengenai pemenuhan hak dan kewajiban?* Retrieved 10 14, 2019, from <http://brainly.co.id/tugas/3476232>: <http://brainly.co.id/tugas/3476232>

4. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 “Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan”.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016 “Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan” BAB III Paragraph 1.