

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA BAGI BURUH DI
KOTA MEDAN**

STUDI: DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

RUSMEDI DELFRIDA ARITONANG

218400146



PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/6/26

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian
Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Di Kota Medan. Studi:
Ketenagakerjaan Kota Medan

Nama : Rusmedi Delfrida Aritonang

NPM : 218400146

Fakultas : Hukum

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

(Prof.Dr. Taufik Siregar, SH, M.Hum)



(Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH)

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)3/6/26

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi- sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan 22 Oktober 2025

Rusmedi Delfrida Aritonang

218400146

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rusmedi Delfrida Aritonang

NPM : 218400031

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **"Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh di Kota Medan. Studi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan"** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal : 22 Oktober 2025

Yang menyatakan



(Rusmedi Delfrida Aritonang)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/6/26

Access From (repository.uma.ac.id)3/6/26

ABSTRAK

Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Bagi Buruh di Kota Medan

Studi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

OLEH :

RUSMEDI DELFRIDA ARITONANG

218400146

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Tunjangan Hari Raya adalah hak yang esensial bagi pekerja dalam bidang ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pelaksanaan perlindungan hukum dalam pemberian Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di Medan, dengan penekanan pada peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dalam menjamin bahwa pelaksanaan berlangsung sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif melalui studi kasus di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Data dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara terhadap pejabat Dinas, analisis dokumen kebijakan ketenagakerjaan, serta pengamatan terhadap penerapan kebijakan Tunjangan Hari Raya di berbagai perusahaan yang ada di Medan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi pekerja di Medan melalui peran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menghadapi berbagai tantangan. Beberapa faktor seperti situasi ekonomi, peraturan yang rumit, dan hambatan administratif merupakan kendala dalam memenuhi hak-hak pekerja. Penelitian ini menawarkan gambaran yang jelas tentang bagaimana perlindungan hukum untuk pemberian Tunjangan Hari Raya di Medan dilaksanakan, serta memberikan perspektif berguna bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan efektivitas perlindungan hak-hak pekerja terkait Tunjangan Hari Raya. Diharapkan temuan penelitian ini dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pekerja di Medan melalui perbaikan dalam pelaksanaan perlindungan hukum pemberian Tunjangan Hari Raya.

Kata Kunci : Tunjangan Hari Raya , Implementasi, Karyawan/ Buruh

ABSTRACT

Implementation of Legal Protection for the Provision of Holiday Allowances for Workers in Medan City

A Study at the Medan City Department of Manpower

BY:

RUSMEDI DELFRIDA ARITONANG

218400146

FIELD OF CIVIL LAW

Holiday Allowance (THR) is an essential right for workers in the employment sector. The purpose of this study is to assess the implementation of legal protection in the provision of Holiday Allowance for workers in Medan, with an emphasis on the role of the Medan City Manpower Office in ensuring that the implementation takes place in accordance with applicable regulations. The approach used in this study is qualitative through a case study at the Medan City Manpower Office. Data were collected by conducting interviews with officials of the Office, analyzing employment policy documents, and observing the implementation of Holiday Allowance policies in various companies in Medan. The findings of this study indicate that the implementation of legal protection for the provision of Holiday Allowance for workers in Medan through the role of the Medan City Manpower Office faces various challenges. Several factors such as the economic situation, complicated regulations, and administrative obstacles are obstacles in fulfilling workers' rights. This study offers a clear picture of how legal protection for the provision of Holiday Allowance in Medan is implemented, and provides useful perspectives for related parties in improving the effectiveness of the protection of workers' rights related to Holiday Allowance. It is hoped that the findings of this study can contribute to improving workers' welfare in Medan through improvements in the implementation of legal protection for the provision of Holiday Allowance.

Key Words: *Holiday Allowance, Implementation, employees/laborers*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Rusmedi Delfrida Aritonang
Tempat/Tanggal Lahir : Lumban Aritonang/03 Februari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Sipariama, Lumban Aritonang
Status : Belum menikah

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Manumpak Aritonang
Nama Ibu : Duma Sihombing
Anak ke : 4 dari 10 bersaudara

3. Pendidikan

2009 – 2015 : SD Negeri 175775 Lintong Nihuta
2015 – 2018 : SMP Negeri 1 Pagaran
2018 – 2021 : SMA Negeri 1 Pagaran
2021 – saat ini : Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh di Kota Medan. Studi: Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan" ini disusun sebagai salah satu tahapan dalam proses penyusunan skripsi di Universitas Medan Area, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, serta untuk memenuhi persyaratan Skripsi. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang memberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Dr. Muhammad Citra Ramadhan, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi penulis.
3. Prof.Dr. Taufik Siregar, SH, M. Hum selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Para Dosen dan Staf Univeritas Medan Area, Fakultas Hukum, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman selama masa perkuliahan, yang menjadi dasar dalam penyusunan skripsi ini.
5. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta penulis, yakni Bapak Manumpak Aritonang dan Ibu Duma Sihombing yang penulis sayangi dan penulis hormati, yang tak henti hentinya memberikan doa, kasih sayang, perhatian, dukungan, serta bantuan tanpa terhingga kepada penulis, baik moral maupun materi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Saudara- saudara penulis yaitu, Ramauli Aritonang, Dody B. Aritonang, S.T, Resmini E. Aritonang, Adelina M. Aritonang, Rahmad A. Aritonang, Joyful G. Aritonang, Chelsea A. Aritonang, Choki G.Aritonang, Gracella

Aritonang, yang selalu memberikan doa, dukungan moral, dan material, serta menjadi sumber motivasi dalam setiap langkah yang penulis tempuh.

7. Teman-teman dan Rekan-rekan Seperjuangan di Kelas C1 Stambuk tahun 2021 yang telah memberikan dukungan dan semangat, serta menjadi partner diskusi yang berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk para guru- guru SD N 175775 LINTONG NIHUTA, SMP NEGERI 1 PAGARAN, DAN SMA NEGERI 1 PAGARAN, yang telah membimbing penulis dan memberi dukungan kepada penulis

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menjadi awal yang baik untuk penelitian lebih lanjut dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 22 Oktober 2025

Penulis



Rusmedi Delfrida Aritonang

218400146

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Keaslian Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Tinjauan Umum Tentang Tunjangan Hari Raya dan Pekerja atau Buruh ...	16
2.2 Tinjauan Umum Tentang implementasi oleh Perusahaan Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya	27
2.3 Kendala Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	41
3.2 Metodologi Penelitian	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Peraturan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Di Kota Medan.....	49
4.2. Implementasi oleh Perusahaan Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi Buruh di Kota Medan	55
4.3 Kendala Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Di Kota Medan.....	61
BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA.....	69
DAFTAR LAMPIRAN	73



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tunjangan Hari Raya, atau yang lebih dikenal dengan THR, adalah sesuatu yang sangat ditunggu-tunggu oleh para pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan. Hari Raya bagi karyawan beragama Islam adalah Idul Fitri, sementara bagi yang beragama Kristen Protestan dan Katolik adalah Natal, Hari Raya Nyepi untuk penganut Hindu, serta Waisak bagi penganut Buddha. THR merupakan pembayaran yang wajib dilakukan oleh setiap perusahaan kepada pekerjanya dan merupakan tambahan dari gaji pokok, sehingga tidak termasuk dalam penghasilan utama. Karyawan baik di sektor swasta maupun pegawai Negeri Sipil berhak menerima THR sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

THR diberikan dalam bentuk uang yang besarnya setara dengan satu kali gaji bulanan untuk karyawan yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih. Sedangkan bagi pekerja yang belum mencapai masa kerja satu tahun, THR yang diberikan disesuaikan dengan lamanya mereka bekerja. Pembayaran THR paling lambat dilakukan tujuh hari sebelum Hari Raya agar karyawan bisa menggunakan uang tersebut bersama keluarganya. Perusahaan juga diizinkan untuk memberikan THR yang lebih besar daripada ketentuan yang ada dalam Permenaker.

Beberapa perusahaan bahkan memberikan THR hingga dua atau tiga kali gaji tergantung pada lama kerja karyawan. Contohnya, di tempat kerja teman saya, yaitu di CV YAIKI yang berlokasi di Kediri, yang bergerak di bidang dropship barang kebutuhan rumah tangga, terdapat sejumlah karyawan yang dibagi dalam beberapa divisi, seperti administrasi, *repacking*, keamanan, *office boy*, dan lain-lain.

Perusahaan ini beroperasi dari hari Senin hingga Sabtu, kecuali pada hari libur dan hari merah nasional, dengan waktu kerja delapan jam setiap harinya mulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB. Akan tetapi, saat mereka menerima THR untuk libur Idul Fitri tahun 2021, mereka tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima.¹

Dasar dari pembangunan nasional yang terdapat dalam Pembukaan UUD 1945 bertujuan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Pembangunan di bidang ketenagakerjaan memiliki posisi dan peran yang penting dalam mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut. Dalam proses pembangunan nasional, perlu adanya pengembangan dalam ketenagakerjaan, seperti peningkatan kualitas tenaga kerja dan partisipasi mereka.²

Meningkatkan kualitas dan melindungi tenaga kerja dapat dilakukan melalui program perlindungan sosial dan ekonomi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) sesuai dengan standar yang berlaku di lingkungan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan tenaga kerja. Sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang, pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah yang layak serta tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya bagi pekerjanya. Saat pandemi Covid-19 melanda Indonesia, sektor ketenagakerjaan harus menghadapi tantangan dalam perayaan hari raya untuk semua pemeluk agama.

¹ Ananda Sofie, 2024. Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus – PHI /2022/PN.Mdn)

² Syaiful. 2021. Problematika Normatif Jaminan Hak- Hal Pekerja Dalam UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pasal 2 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 menjelaskan bahwa pekerja yang telah bekerja secara terus menerus selama minimal satu bulan berhak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) dari perusahaan. Kebijakan ini juga sejalan dengan upaya pemerintah untuk mengendalikan penyebaran Covid-19.4 Usaha yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah dengan mengajak masyarakat untuk menjaga kebersihan lewat cuci tangan, penggunaan masker, menjaga jarak sosial, penerapan karantina wilayah, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan yang diambil pemerintah Indonesia untuk menekan penyebaran Covid-19, seperti karantina wilayah dan PSBB, berdampak pada mobilitas penuh yang sesuai dengan aturan dalam undang-undang ketenagakerjaan.³

Karyawan mengalami pengurangan hak tunjangan hari raya yang signifikan, yang dirasa tidak sebanding dengan beban kerja mereka sehari-hari jika dibandingkan dengan tunjangan hari raya yang diterima pada tahun-tahun sebelumnya. Karyawan di CV tersebut hanya mendapatkan saran mengenai kondisi finansial perusahaan yang kurang baik, namun jika dilihat dari grafik pendapatan, pada tahun 2021, perusahaan memperoleh lebih banyak dibandingkan tahun 2020, sehingga seharusnya mereka berhak atas tunjangan yang lebih tinggi seperti sebelum tahun 2019. Masyarakat, terutama mereka yang bergerak di sektor usaha, mengalami pembatasan dalam distribusi bahan baku, produk yang siap dijual, dan

³ Ananda Sofie, 2024. Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) (Studi Putusan No. 224/Pdt.Sus – PHI /2022/PN.Mdn)

melalui mediasi. Pelaku usaha di industri ini dalam jangka panjang bisa mengalami kerugian.

Situasi tersebut menyebabkan para pengusaha kesulitan secara finansial yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), keterlambatan pembayaran gaji, penundaan pembayaran, hingga pengurangan Tunjangan Hari Raya (THR) . Diterbitkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR bagi buruh dan pekerja di perusahaan menjadi langkah yang tepat. THR yang diberikan oleh pemilik usaha kepada pekerja bertujuan untuk meringankan beban mereka. Namun, meskipun sudah ada regulasi dalam Permenaker No. 6 Tahun 2016, permasalahan terkait Tunjangan Hari Raya (THR) selama pandemi Covid-19 tetap muncul. Diatur bahwa pengusaha wajib menyelesaikan pembayaran THR tujuh hari sebelum hari raya keagamaan.

Pengusaha yang tidak membayar THR secara penuh sesuai ketentuan akan menghadapi sanksi, seperti mendapatkan peringatan resmi, penghentian sementara atau total fasilitas produksi, bahkan hingga penutupan operasional. Selain itu, pengusaha akan dikenakan denda sebesar 5% dari jumlah THR yang harus dibayarkan. Ketentuan tentang sanksi bagi pengusaha yang gagal membayar THR tidak jelas, sehingga banyak perusahaan yang masih belum memberikan THR kepada pekerja mereka.⁴ Hal ini mengakibatkan perlindungan hak pekerja tidak berjalan semestinya. Salah satu penyebabnya adalah banyak perusahaan yang mengalami kesulitan ekonomi dan terpaksa menghentikan operasi akibat dampak

⁴ Hanifah Ida dan Koto Ismail. 2021. Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Yuridis, Vol. 8 No. 1.

Covid-19. Krisis ekonomi selama pandemi Covid-19 ini mengancam kebangkrutan bagi beberapa perusahaan.

Untuk menyelesaikan isu ini, pemerintah mengeluarkan Surat Edaran dengan Nomor M/6/HI. 00. 01/V/2020 dan Nomor M/6/HK. 04/IV/2021 yang menyatakan bahwa pengusaha dan karyawan bisa membuat kesepakatan terkait pembayaran THR, yang dapat dilakukan secara bertahap atau bahkan ditunda. Namun, pada tahun 2022, pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/1/HK. 04/IV/2022 berkaitan dengan pembayaran THR untuk pekerja di perusahaan pada tahun tersebut. Dalam surat edaran tersebut, dijelaskan bahwa ketentuan pembayaran THR (Tunjangan Hari Raya) di masa pandemi Covid-19 kembali mengikuti aturan sebelumnya, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016, yang menetapkan bahwa THR harus dibayarkan paling lambat satu minggu (7 hari) sebelum hari raya agama, dengan jumlah yang setara dengan gaji satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja secara terus-menerus selama 12 bulan.

Selain itu, THR juga harus diberikan secara proporsional kepada karyawan yang bekerja kurang dari 12 bulan. Masalah dalam pembayaran THR tetap ada karena perusahaan masih melakukannya secara bertahap atau menunda pembayaran THR.

Permasalahan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) sering kali muncul, terutama mengenai kapan THR itu dibayarkan. Banyak perusahaan melakukan pembayaran THR secara cicilan, dan ada pula yang mengurangi jumlah THR yang seharusnya diberikan. Berbagai alasan diajukan, mulai dari kendala

ekonomi hingga alasan tidak memiliki dana untuk memenuhi kewajiban pembayaran THR kepada pekerja/buruh selama masa pandemi Covid-19.⁵

Banyak pengusaha yang berani memberikan THR tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, terutama di waktu pandemi Covid-19. Di era globalisasi, pembangunan berkelanjutan sangat penting untuk menjaga stabilitas hukum suatu negara; hal ini sangat relevan di tempat kerja, di mana kolaborasi antara pekerja dan pengusaha sangat dibutuhkan. Dalam konteks ini, karyawan perlu memiliki sumber daya yang diperlukan untuk berkembang jika mereka ingin mendapatkan pekerjaan yang mereka impikan. Proses globalisasi, yang mengintegrasikan ekonomi negara ke dalam sistem ekonomi global, mempengaruhi dinamika ketenagakerjaan saat ini dan mendorong pemahaman yang lebih jelas mengenai globalisasi.⁶

Perlindungan bagi pekerja/buruh dapat dilihat dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) serta Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan 2. Ada berbagai cara untuk melindungi pekerja, termasuk pemberian bimbingan dan kompensasi, peningkatan hak asasi manusia, serta perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui standar yang relevan. Secara umum, hak-hak karyawan harus dilindungi. Mereka berhak untuk berserikat dan berkolaborasi demi mendapatkan upah yang adil, bebas dari ancaman fisik dan mental, mencari keadilan, dilindungi dari campur tangan pemerintah, menjaga kerahasiaan, serta menjalankan agama tanpa intervensi, dan memperoleh imbalan yang layak.

⁵ Hanifah Ida dan Koto Ismail. 2021. Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Yuridis, Vol. 8 No. 1.

⁶ Moh. Imron Rosadi, "Implementasi Pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi Tenaga kerja tidak tetap di PTP Nusantara XI (Persero)-P.G. Djatiroto berdasarkan Permenaker Nomor 04/Men/1994

Pengusaha juga memiliki banyak hak, seperti menetapkan aturan dan kesepakatan di tempat kerja, memecat karyawan, menutup usaha, berpartisipasi atau membentuk perusahaan, serta menjual atau mengalihkan sebagian tanggung jawab kepada pihak lain. Metode tambahan untuk mencapai tujuan ini meliputi bimbingan, pengawasan, dan penegakan hukum yang terkait dengan ketenagakerjaan. Untuk melindungi pekerja dari permasalahan ketenagakerjaan yang rumit, terutama terkait dengan hak-hak mereka, Pemerintah Indonesia menerbitkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks perlindungan pekerja secara umum, undang-undang ini mengatur berbagai aspek, termasuk perlindungan bagi perempuan, penyandang disabilitas, jam kerja, keselamatan di tempat kerja, upah, dan kesejahteraan pekerja. Kebanyakan perlindungan ini ditujukan kepada pekerja yang merupakan penduduk tetap atau terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sementara itu, pekerja dengan perjanjian waktu tertentu diatur dengan istilah PKWT sesuai dengan Keputusan Menteri. Keberadaan tenaga kerja yang berdasarkan waktu menjadi batasan awal antara PKWT dan PKWTT. PKWT hanya bisa dibuat untuk pekerjaan yang berdasarkan jenis dan sifatnya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis pekerjaan yang dimaksud mungkin bersifat sekali selesai atau memiliki durasi pendek.⁷

⁷ Alamsyah M.F.P dan Rahayu, T (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi. Publika

Estimasi waktu penyelesaian pekerjaan adalah antara satu hingga tiga tahun, atau pekerjaan musiman, atau upaya yang berkaitan dengan kegiatan baru, produk, atau tambahan yang sedang dalam proses penelitian dan pengembangan. PKWT tidak cocok untuk pekerjaan yang berlangsung lama. Pekerjaan yang krusial bagi proses produksi perusahaan dan tidak bersifat musiman, terputus, atau memiliki batas waktu dianggap sebagai "pekerjaan tetap" sesuai dengan definisi ini. Durasi PKWT hanya dapat diperpanjang satu kali untuk periode tertentu dan tidak boleh melebihi 2 tahun. Setelah periode tenggang 30 hari berakhir, hanya pembaruan PKWT yang akan dipertimbangkan. Ada batasan 2 tahun untuk jumlah perpanjangan dari perjanjian kerja waktu tertentu ini.

Pendapatan pekerja tidak selalu disebut sebagai upah karena ada dua jenis pengelompokan yang diuraikan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990: Hak-hak pekerja dan buruh dipahami sebagai upah berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁸ Upah dapat ditentukan dan diberikan berdasarkan kesepakatan kerja, peraturan pemerintah, atau kerangka hukum lainnya. Tunjangan yang diterima oleh pekerja dan keluarganya karena pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan di masa lalu dan di masa depan juga bisa dianggap sebagai bagian dari upah. Selain gaji, pekerja juga memperoleh pendapatan non-upah, seperti Tunjangan Hari Raya (THR).

Menurut pandangan pekerja, pemberi kerja bisa memberi tunjangan tersebut dalam berbagai bentuk saat hari raya keagamaan. Tunjangan ini sangat penting agar karyawan dapat merayakan hari besar keagamaan. Untuk menegaskan hal ini,

⁸Sarah Devina Kuahaty, 2021. Hukum Ketenagakerjaan, Widina Bhakti Persada: Bandung, hal 17.

Menteri Ketenagakerjaan RI telah menerbitkan Peraturan Nomor 4/Men/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, yang kemudian diubah menjadi Peraturan Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 yang mengatur tunjangan serupa bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Peraturan ini menetapkan hak-hak pekerja di Indonesia terkait tunjangan tersebut.

Penghapusan aturan lama ini disebabkan oleh keyakinan bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/Men/1994 perlu diganti dengan undang-undang yang baru dan lebih jelas untuk melindungi hak pekerja terkait tunjangan hari raya keagamaan, karena undang-undang yang ada tidak melindungi hak tersebut.

Peraturan terbaru mengenai tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja, yaitu Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, telah diperbarui untuk menjaga hak pekerja terhadap tunjangan tersebut. Namun, jika dilihat lebih mendalam pada bagian sanksi, tampak bahwa meskipun tidak jelas mengenai apa yang terjadi situasi di mana jika pengusaha tidak membayar atau mengabaikan kewajibannya, mereka akan dikenakan sanksi pidana sebagai bentuk konsekuensi. Sesuai dengan Pasal 13 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, diatur bahwa gaji pokok dan tunjangan tetap dinilai sebagai gaji bulanan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 11 yang menjadi acuan untuk menentukan pembayaran iuran.

Dengan kata lain, Pemerintah menekankan bahwa setiap perusahaan harus memberikan gaji dan tunjangan tetap, di antaranya tunjangan hari raya. Salah satu kasus dalam Putusan Nomor 224/Pdt. Sus- PHI/2022/PN Mdn melibatkan PT.

Gotong Royong Jaya dan Edy Saputra, di mana Edy telah bekerja di perusahaan tergugat yang bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet sejak 28 Desember 2018. Pada tahun 2021, berdasarkan surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/6/HK. 04/IV/2021 tanggal 12 April 2021 mengenai Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 untuk Pekerja/Buruh di Perusahaan, Turut Tergugat–II dan Turut Tergugat–V diinstruksikan oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mematuhi hukum terkait pelanggaran mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, serta hal-hal lain yang juga diminta oleh Menteri Tenaga Kerja. Edy Saputra mengalami kurangnya THR Keagamaan tahun 2021 yang totalnya masih harus dibayarkan oleh tergugat sebesar Rp2. 577. 125,- (dua juta lima ratus tujuh puluh tujuh ribu seratus dua puluh lima rupiah).

Semua karyawan dan buruh dalam suatu hubungan kerja, termasuk pekerja dengan kontrak tertentu (PKWT) dan pekerja tetap (PKWTT), memiliki hak untuk mendapatkan THR. Ada perbedaan waktu ketika hak THR muncul terkait dengan durasi pemutusan hubungan kerja, yaitu:⁹

1. Bagi seorang buruh yang dipekerjakan dengan PKWTT dan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dihitung sejak 30 hari. Berdasarkan Putusan No. 224/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Mdn sebelum Hari Raya Keagamaan, pekerja tersebut tetap berhak menerima THR. Ini berarti bahwa seorang pekerja atau buruh berhak memperoleh THR (secara normatif) jika hubungan kerjanya berakhir dalam waktu 30 hari sebelum Hari Raya

⁹ Asuan ,” Perlindungan hukum terhadap pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Keagamaan (hari H). Namun, hak untuk mendapatkan THR ini akan berakhir setelah tiga puluh hari kalender bekerja.

Di sisi lain, pekerja dengan kontrak PKWT tidak berhak menerima THR meskipun kontrak kerjanya sudah berakhir 30 hari kalender sebelum Hari Raya Keagamaan. Ini menunjukkan bahwa tenggat waktu tiga puluh hari tersebut bersifat mutlak dan tidak bisa dinegosiasikan bagi PKWT. Pekerja dan buruh yang terikat kontrak PKWT hanya berhak mendapatkan THR jika mereka benar-benar dipekerjakan hingga hari H Hari Raya Keagamaan, yang bervariasi berdasarkan agama pekerja tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan sebelumnya, penelitian ini akan berfokus pada beberapa permasalahan yang relevan yang perlu diidentifikasi dan dipecahkan. Oleh karena itu, perumusan masalah untuk skripsi “Implementasi Perlindungan terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi Buruh di Kota Medan: Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan” adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peraturan hukum terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan?
2. Bagaimana implementasi oleh perusahaan terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan?
3. Apa yang menjadi kendala terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dampak atau akibat dari perlindungan hukum yang diberikan terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di

Kota Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum tersebut dalam meningkatkan kesejahteraan buruh, serta untuk mengidentifikasi perubahan atau perbaikan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan perlindungan hak buruh terkait THR. Untuk mengetahui dan memahami dasar hukum yang mengatur pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) kepada buruh di Indonesia, khususnya di Kota Medan dan untuk memberikan informasi yang jelas kepada pihak perusahaan dan buruh mengenai ketentuan hukum yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran atau kesalahpahaman.

2. Untuk menganalisis sejauh mana pelaksanaan peraturan hukum tentang THR diterapkan oleh perusahaan di lapangan dan untuk mengevaluasi kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pemerintah terkait pemberian THR.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pemberian THR menurut perspektif hukum dan manajemen perusahaan dan untuk mencari solusi yang dapat digunakan oleh perusahaan dan pemerintah dalam mengatasi kendala pemberian THR kepada buruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian tentang pemberian Tunjangan Hari Raya bagi buruh di Kota Medan dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan, antara lain:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan akademik mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek perlindungan hak buruh dan menjadi acuan bagi perusahaan dalam melaksanakan kewajiban pemberian

THR sesuai peraturan, serta bagi buruh untuk mengetahui hak-haknya secara hukum.

2. Memberikan gambaran empiris tentang kesesuaian antara teori hukum ketenagakerjaan dan praktik di dunia kerja dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah atau instansi terkait dalam melakukan pengawasan serta pembinaan terhadap perusahaan.
3. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan dalam konteks penerapan kebijakan kesejahteraan buruh dan membantu perusahaan dan pemerintah daerah dalam memperbaiki sistem pelaksanaan THR agar lebih efektif dan adil bagi buruh.

1.5 Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah penulis lakukan di laman *repository* Fakultas Hukum yang ada di Indonesia, bahwa judul tersebut di atas, belum pernah dilakukan, namun ada beberapa penelitian sebelumnya mengkaji tentang pemberian tunjangan hari raya dan ketenagakerjaan, antara lain:

1. Sofie Ananda, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan Nomor Induk Mahasiswa 198400034 meneliti tentang tanggung jawab hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar tunjangan hari raya bagi pekerja waktu tertentu (Studi Putusan Nomor. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn).

Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas :

1. Bagaimana aturan hukum terhadap pekerja dengan PKWT?
2. Bagaimana tanggung jawab hukum terhadap pekerja waktu tertentu atas hak tunjangan hari raya?

3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No.

224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN. Mdn terhadap pekerja waktu tertentu dalam pembayaran tunjangan hari raya?

2. Ida Hanifah, Ismail Koto mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara meneliti tentang Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Dimasa Pandemi Covid-19.

Peneliti tersebut mempermasalahkan dan membahas:

1. 1. Bagaimana efektivitas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 dalam melindungi hak pekerja untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan, terutama terkait sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi peraturan tersebut?
2. Apa saja prosedur dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data untuk menganalisis masalah terkait Tunjangan Hari Raya Keagamaan, dan bagaimana analisis isi berkontribusi terhadap pemahaman isu ini?
3. Apa implikasi dari Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 terhadap pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan di perusahaan, dan bagaimana hal ini berhubungan dengan kewajiban pengusaha menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021?

3. Zilda Clarita Reditania, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro meneliti tentang Implementasi Kebijakan Pembayaran

Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. Penelitian tersebut mempermasalahkan dan membahas:

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) di Kota Semarang selama masa pandemi Covid-19, dan apa saja kendala yang dihadapi dalam proses tersebut?
2. Apa saja aduan yang diterima Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang terkait pembayaran THR dari tahun 2020 hingga 2022, dan bagaimana aduan tersebut mencerminkan masalah dalam pelaksanaan kebijakan?
3. Apa faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi implementasi pembayaran THR di perusahaan selama pandemi Covid-19, dan bagaimana faktor-faktor tersebut berhubungan dengan sanksi yang diterapkan kepada perusahaan?

Berdasarkan pemaparan dan pembuktian skripsi diatas berbeda dengan pembahasan skripsi penulis dan belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya, adapun judul skripsi Penulis Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Di Kota Medan. Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk perbaikan dan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga keaslian penelitian ini dapat dijaga.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Tunjangan Hari Raya dan Pekerja atau Buruh

2.1.1 Pengertian Tunjangan Hari Raya (THR)

Pekerja dan buruh yang beragama Islam merayakan Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 antara lain Hari Natal bagi pekerja dan buruh Katolik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja dan buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi pekerja dan buruh yang beragama Budha., dan Hari Raya Tahun Baru Imlek bagi para pekerja dan buruh Konghucu.

Baik pemberi kerja maupun pemerintah wajib memberikan tunjangan hari raya atau yang dikenal dengan THR (Tunjangan Hari Raya).Pekerja dan keluarganya menerima tunjangan ini karena ada biaya tambahan yang terkait dengan hari raya keagamaan. Untuk menutupi biaya yang berhubungan dengan pekerjaan, wajar untuk memberikan tunjangan ini. Pemerintah dan pengusaha mempunyai tanggung jawab untuk membayar tunjangan hari raya sebelum setiap hari raya keagamaan.¹⁰

A. Pengaturan Hukum Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 6 Tahun 2016 menggantikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.04/MEN/1994 Jo., menjadi dasar hukum diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya

¹⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Keagamaan Bagi Buruh/Pekerja di Perusahaan.

Setiap orang yang membayarkan upah kepada orang lain yang dipekerjakannya dengan imbalan THR, wajib membayar THR; ini termasuk individu, perusahaan, yayasan, dan asosiasi. Sementara itu, pekerja yang telah bekerja nonstop selama satu (1) bulan atau lebih berhak mendapatkan THR. Terlepas dari status ketenagakerjaan seorang pekerja permanen, kontrak, atau paruh waktu, peraturan ini tidak membedakan.

Pembayaran hari raya harus mengikuti pedoman yang diatur dalam undang-undang dan peraturan terkait, seperti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Pada Perusahaan.

B. Pelaksanaan Penerimaan Tunjangan Hari Raya (THR)

Ada dua (dua) hal terkait tunjangan hari raya yang menjadi kepentingan bersama kedua belah pihak:¹¹

1. Pengusaha Tunjangan hari raya diberikan oleh pengusaha sebagai subyek.

Apabila seorang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia menjalankan suatu perusahaan yang seluruhnya atau sebagian dimiliki olehnya, atau bukan miliknya, maka kepentingan terbaik pemberikerja adalah memenuhi kewajiban tunjangan hari raya sebagaimana diatur dalam Menteri Tenaga Kerja. Peraturan Nomor 6 Tahun 2016.

¹¹ Aries Harianto, 2016, hukum ketenagakerjaan makna kesusilaan dalam perjanjian kerja, lakbang presindo: Jakarta, hlm 42

2. Pekerja merupakan subyek hukum Tunjangan Hari Raya karena merupakan haknya untuk menerima imbalan atas pekerjaannya. Setahun sekali, perusahaan harus membayar tunjangan hari raya kepada karyawannya. Besarnya jumlah Tunjangan Hari Raya telah ditetapkan Permenaker No. 6 Tahun 2016 besar tunjangan dibagi menjadi, yaitu:¹²

1. Orang yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih secara terus menerus
2. Bisa dikatakan THR sama dengan gaji satu bulan bagi pekerja yangjadwalnya ditetapkan untuk disetorkan sebulan sekali
3. Jumlah penghasilan mingguan (THR) = upah x 30 hari adalah rumus pekerja yang berhak menerima upah harian dengan syarat yang sama, yaitu telah bekerja terus menerus selama 12 bulan atau lebih. Praktik pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja dan keluarganya sudah ada sejak lama dan merupakan upaya membantu masyarakat dalam merayakan hari besar keagamaan.

Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk membuat hidup pekerja lebih mudah dan aman. Pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk membayarkan total tunjangan hari raya keagamaan (THR) kepada pekerja atau buruhnya pada hari-hari menjelang hari raya keagamaan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016. Perusahaan wajib membayarkan THR kepada pekerja dan buruhnya setahun sekali, pada tanggal tertentu yang bertepatan dengan setiap hari raya

¹² Ibid ,hlm 45

keagamaan, dan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya tersebut.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan dapat diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh setelah satu bulan bekerja, sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6/2016.THR yang setara dengan upah satu bulan, dibayarkan kepada pekerja dan buruh yang telah bekerja terus menerus selama 12 bulan atau lebih. THR dibagikan secara proporsional kepada pekerja dan buruh yang mempunyai pengalaman kerja terus menerus paling sedikit satu bulan tetapi kurang dari dua belas bulan. Jumlahnya ditentukan dengan membagi jumlah tahun kerja dengan dua belas, dan kemudian mengalikannya dengan upah satu bulan.¹³

Namun, bagi perusahaan yang telah mengatur pembayaran THR keagamaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja Bersama (PKB) dan ternyata lebih baik dan lebih besar dari ketentuan diatas, maka THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan pada PP atau PKB tersebut membantu memenuhi kebutuhan ekonomi selama momen penting ini. Tunjangan Hari Raya memiliki peran penting dalam menjaga keharmonisan hubungan antara perusahaan dan karyawan. Pemberian THR yang tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.¹⁴ Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan harmonis, di mana karyawan merasa

¹³ Supriyanto, Eko. (2021). Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group

¹⁴ Manulang, Mangkunegara. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan.¹⁵

Tunjangan Hari Raya, yang juga dikenal sebagai THR, merupakan salah satu bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atau organisasi di Indonesia. THR diberikan dalam rangka merayakan hari raya keagamaan, seperti Idul Fitri bagi umat Islam dan Natal bagi umat Kristen. Pemberian THR ini diatur oleh undang-undang di Indonesia, khususnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2013 yang mengatur tentang Tunjangan Hari Raya.

Pemberian THR ini wajib diberikan oleh setiap perusahaan atau organisasi kepada karyawan yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan, seperti telah bekerja minimal selama 12 bulan secara terus menerus. Besaran THR yang diberikan biasanya merupakan satu bulan gaji pokok karyawan, namun perusahaan dapat memberikan tambahan atau pengurangan sesuai kebijakan internal yang telah ditetapkan.¹⁶

Proses pemberian THR biasanya dilakukan beberapa waktu sebelum hari raya tiba. Hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempersiapkan diri menyambut hari raya dengan lebih tenteram dan gembira. Karyawan yang menerima THR juga dapat merencanakan pengeluaran mereka untuk keperluan hari raya, seperti untuk membeli keperluan rumah tangga, pakaian baru, atau keperluan lainnya.¹⁷

¹⁵ Supriyanto, Eko. (2021). Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group.

¹⁶ Ruky, Raymond A. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia.

¹⁷ Siregar, D. (2022). "Implementasi THR dan Perlindungan Hukum bagi Buruh di Sumatera Utara." Jurnal Hukum & Pembangunan, Vol. 52(3), 145–160

Pemberian THR juga memiliki dampak positif bagi hubungan antara perusahaan dan karyawan. Dengan memberikan THR secara tepat dan tepat waktu, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.¹⁸ Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan serta citra perusahaan di mata masyarakat.

Namun, terdapat beberapa perusahaan yang terkadang mengalami kendala dalam memberikan THR kepada karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil atau adanya ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merencanakan dan mengalokasikan anggaran THR dengan baik agar proses pemberian THR dapat berjalan lancar dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, bagi karyawan, penerimaan THR juga dapat menjadi momen yang dinanti-nantikan, karena THR juga dapat dianggap sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap kontribusi dan kerja keras yang telah diberikan selama setahun. THR juga dapat memberikan karyawan dorongan ekstra untuk bekerja dengan lebih semangat dan dedikasi, karena mereka merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Dalam beberapa kasus, terkadang terjadi perselisihan antara karyawan dan perusahaan terkait pemberian THR, seperti terlambatnya pencairan atau besaran THR yang dianggap tidak sesuai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu transparan dan komunikatif dalam menginformasikan kepada karyawan

¹⁸ Telaumbanua, Dalinama. Buku Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

terkait proses pemberian THR, besaran yang akan diterima, serta jadwal pencairan THR tersebut.¹⁹

Secara umum, pemberian THR merupakan salah satu bentuk kompensasi yang penting bagi karyawan di Indonesia. Selain sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras karyawan, THR juga dapat menjadi momen yang membawa kegembiraan dan kehangatan di antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, peran penting dari manajemen perusahaan dalam mengelola dan memberikan THR kepada karyawan dengan baik sangatlah krusial untuk menjaga hubungan baik dan keberlangsungan harmonis antara kedua belah pihak.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pemberian THR diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut undang-undang ini, setiap pekerja berhak menerima THR minimal satu bulan gaji penuh sebelum hari raya. Namun, besaran THR yang diterima dapat berbeda-beda tergantung pada kebijakan perusahaan dan perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan. Pemberian THR juga dapat diatur lebih rinci dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kolektif antara perusahaan dan serikat pekerja.

Selain itu, pemberian THR juga dapat menjadi indikator kesejahteraan sosial dan ekonomi karyawan. Dengan adanya pemberian THR, diharapkan karyawan dapat merayakan hari raya dengan lebih tenteram dan bahagia, serta memiliki cukup dana untuk memenuhi kebutuhan selama periode liburan tersebut.

¹⁹Nasution, R. (2021). "Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Pembayaran THR di Medan." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 10(1), 78–90.

Ini juga dapat menjadi stimulus ekonomi di tingkat rumah tangga, karena karyawan yang menerima THR cenderung meningkatkan konsumsi selama periode tersebut. Dalam prakteknya, pemberian THR tidak selalu berjalan lancar. Terkadang terjadi permasalahan terkait keterlambatan pembayaran THR, besaran yang tidak sesuai, atau bahkan tidak adanya pemberian THR sama sekali. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara perusahaan dan karyawan, bahkan dapat berujung pada konflik hukum jika tidak diselesaikan dengan baik.²⁰

Di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang, penting bagi perusahaan untuk memahami pentingnya pemberian THR sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia. Pemberian THR yang tepat dan transparan dapat mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, serta memperkuat citra perusahaan di mata karyawan dan masyarakat luas. Seiring dengan itu, perlindungan hukum terhadap pemberian THR juga menjadi hal yang krusial untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan dan melindungi hak-hak karyawan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam mengenai pengertian dan pentingnya Tunjangan Hari Raya tidak hanya diperlukan oleh perusahaan dan karyawan, tetapi juga oleh pihak terkait lainnya, seperti pemerintah, serikat pekerja, dan lembaga terkait dalam rangka menjaga hubungan kerja yang sehat dan harmonis. Melalui implementasi yang baik dan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep THR, diharapkan upaya untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi buruh dapat terwujud dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

²⁰ Sumarwan, Ujang. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Depok: UI Press

2.1.2 Tinjauan Umum Tentang Pekerja/ Buruh

A. Pengertian Pekerja

Arbeidrechts adalah kata dalam bahasa Belanda untuk hukum perburuhan, yang merupakan istilah lama untuk konsep yang sama. Bagi para profesional hukum, penafsiran ini tidak mampu menangkap esensinya secara utuh.¹⁷ Hukum Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan ketenagakerjaan¹⁸ mencakup seluruh interaksi antara pemberi kerja dan pekerja, baik sebelum maupun sesudah hari kerja. Peraturan ketenagakerjaan dituangkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Hukum Ketenagakerjaan adalah nama asli dari hukum ketenagakerjaan. Setiap orang yang bekerja untuk mendapat upah atau imbalan lain termasuk dalam kategori ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Di tengah masa penjajahan Belanda, istilah Buruh dan Buruh mulai digantikan satu sama lain. Karena buruh merujuk pada buruh kasar seperti kulil, pengrajin, dan lain-lain pada zaman itu. Definisi tenaga kerja yang ada saat ini tidak memadai mengingat sejarah yang ada.

Karena yang dimaksud dengan kelompok adalah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja/serikat buruh, dan badan-badan kolektif lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 UUD 1945, maka hal itu akan kami kutip dalam penjelasan kami. Konsensusnya adalah bahwa "karyawan" harus menggantikan "buruh" karena dasar hukum yang kuat dari istilah tersebut. Kemudian, istilah pekerja dan buruh dilebur menjadi

pekerja/buruh dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja memperluas definisi pekerja untuk keperluan santunan asuransi kecelakaan kerja. Hal ini mencakup peserta magang dan pelajar yang bekerja pada perusahaan terlepas dari apakah mereka menerima upah atau tidak, serta individu yang menyewa pekerjaan, dengan pengecualian mereka yang mempekerjakan seluruh perusahaan, dan perusahaan yang mempekerjakan narapidana.²¹

B. Pengaturan Hukum Tentang Pekerja

Aspek integral dari sistem hukum yang berfungsi adalah penegakan hukum, yang merupakan upaya pembangunan yang sistematis dan berjangka panjang. Pengenaan sanksi administratif dan pidana atas pelanggaran terhadap suatu ketentuan peraturan perundang-undangan. Sistem manajemen suatu perusahaan harus mencakup sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 87 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 190 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat dikenakan sanksi administratif tertentu kepada pengusaha yang melanggar Pasal 87. Sanksi tersebut berupa :

1. Teguran.
2. Peringatan tertulis.

²¹Lubis, F. (2023). "Kajian Yuridis Pembayaran THR bagi Pekerja Kontrak di Medan."

3. Pembekuan kegiatan usaha.
4. Pembatalan pendaftaran.
5. Pembatalan persetujuan.
6. Pembatasan kegiatan usaha.
7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi.
8. Pencabutan izin.

C. Hak dan Kewajiban Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hak-hak dasar pekerja, sehingga hak-hak tersebut penting untuk dilindungi. Tentu saja, konsekuensi akan dijatuhkan kepada mereka yang tidak menaatinya. Banyak hak-hak dasar pekerja dan buruh yang dilindungi, termasuk :²²

1. Hak Untuk Mendapatkan Upah. Pasal 88 sampai dengan 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memuat pengaturan mengenai hak tersebut. Hal ini juga diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 49/MEN/IV/2004 yang mengatur tentang struktur dan skala upah.
2. Perlindungan Jam Kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 sampai 85 mengatur jam kerja bagi buruh. Satu minggu kerja biasanya terdiri dari 40 jam. Ini mungkin dianggap lembur jika Anda terus bekerja setelah jam kerja normal. Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

²² Simbolon, J. (2020). "Perbandingan Perlindungan Buruh THR di Medan dan Jakarta."

KEP.102/MEN/VI/2004 yang mengatur tentang kerja lembur dan upah lembur mengatur tentang jam kerja lembur.²³

3. Perlindungan Tunjangan Hari Raya Setiap pekerja dan kontraktor berhak mendapatkan tunjangan hari raya dari pemberi kerja. Hal ini disebabkan adanya komunitas keagamaan di kalangan masyarakat Indonesia. Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja terus menerus selama satu bulan atau lebih, sesuai Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya.

4. Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sistem Jaminan Sosial

Nasional diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang jaminan sosial. Untuk membangun masyarakat adil dan makmur, pekerja dan buruh harus memiliki jaminan sosial tersebut. Lima program yang termasuk dalam program jaminan sosial nasional adalah sebagai berikut: jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), jaminan pensiun, jaminan hari tua (JHT), jaminan kecelakaan kerja (JKK), dan jaminan kematian (JK). Informasi tersebut bersumber dari Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

2.2 Tinjauan Umum Tentang implementasi oleh Perusahaan Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya

Implementasi pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) oleh perusahaan

²³ Siregar, D. (2022). "Implementasi THR dan Perlindungan Hukum bagi Buruh di Sumatera Utara." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52(3), 145–160.

kepada buruh merupakan kewajiban yang diatur oleh pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Berikut penjelasannya secara sistematis:

- a) Setiap perusahaan wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja atau buruh yang telah mempunyai masa kerja minimal 1 bulan secara terus-menerus, baik yang berstatus tetap, kontrak, maupun harian lepas. THR ini diberikan satu kali dalam setahun, menjelang hari raya keagamaan masing-masing pekerja (misalnya Idul Fitri, Natal, Nyepi, Waisak, atau Imlek).
- b) Waktu dan Cara Pembayaran THR harus dibayarkan paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Pembayaran dilakukan secara tunai atau melalui transfer bank sesuai kebijakan perusahaan, dengan bukti pembayaran yang sah. Tujuannya agar pekerja dapat mempersiapkan kebutuhan menjelang hari raya.
- c) Besaran THR yang diberikan kepada Pekerja dengan masa kerja 12 bulan atau lebih menerima 1 bulan upah penuh. Pekerja dengan masa kerja kurang dari 12 bulan menerima THR secara proporsional yaitu: $THR = \text{Masa Kerja} / 12 \times 1 \text{ Bulan Upah}$. Upah yang dimaksud meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap.
- d) Implementasi Praktis di Perusahaan biasanya:
 1. Membuat daftar penerima THR berdasarkan data karyawan aktif.
 2. Menyusun anggaran THR dalam rencana keuangan tahunan.
 3. Menetapkan jadwal dan mekanisme pembayaran (melalui

HRD/keuangan).

4. Menginformasikan secara resmi kepada karyawan, baik melalui surat edaran, memo, maupun sistem penggajian online. Perusahaan yang memiliki serikat pekerja juga dapat melakukan musyawarah bersama untuk memastikan ketentuan THR dilaksanakan dengan adil.
- e) Jika perusahaan tidak membayar THR, terlambat membayar, atau membayar tidak sesuai ketentuan, maka dapat dikenai Denda 5% dari total THR yang harus dibayarkan, dan Sanksi administratif, seperti pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara operasional, hingga pencabutan izin usaha.
- f) Tujuan Implementasi pemberian THR oleh perusahaan bertujuan:
 1. Memberikan kesejahteraan dan motivasi bagi buruh menjelang hari raya,
 2. Menunjukkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan,
 3. Meningkatkan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan karyawan

Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau yang dikenal dengan THR merupakan salah satu bentuk hak normatif yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh di Indonesia. THR berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pekerja serta untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi menjelang perayaan hari besar keagamaan. Ketentuan mengenai THR ini diatur secara tegas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh

di Perusahaan. Regulasi ini menjadi dasar hukum utama bagi perusahaan dalam mengimplementasikan kewajiban pembayaran THR kepada seluruh pekerja tanpa terkecuali.

Menurut Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, perusahaan wajib memberikan THR kepada setiap pekerja yang telah memiliki masa kerja minimal satu bulan secara terus-menerus. Hal ini berarti bahwa semua pekerja, baik yang berstatus pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT), maupun pekerja harian lepas, berhak menerima THR apabila telah memenuhi ketentuan masa kerja tersebut. Peraturan ini menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan hukum yang merata bagi seluruh pekerja, tanpa memandang status hubungan kerjanya, selama pekerja tersebut masih aktif bekerja di perusahaan.

Besaran THR yang wajib dibayarkan oleh perusahaan dihitung berdasarkan masa kerja pekerja. Bagi pekerja yang memiliki masa kerja dua belas bulan atau lebih secara terus-menerus, maka THR yang diberikan sebesar satu bulan upah penuh. Sementara itu, bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari dua belas bulan, THR diberikan secara proporsional dengan perhitungan masa kerja dibagi dua belas, dikalikan satu bulan upah.²⁴ Adapun upah yang dimaksud dalam ketentuan ini meliputi upah pokok dan tunjangan tetap, tidak termasuk tunjangan tidak tetap seperti uang makan atau transport harian.²⁵

²⁴ Kusbianto, K. Buku Hukum Perburuhan. (Repository Dharmawangsa) 2022.

²⁵ Samun Ismaya. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Suluh Media, 2018.

Dalam pelaksanaannya, perusahaan wajib mempersiapkan pemberian THR secara terencana dan transparan. Bagian sumber daya manusia (HRD) bersama bagian keuangan perlu melakukan pendataan pekerja yang berhak menerima THR, melakukan perhitungan besaran yang sesuai, serta mengalokasikan dana dalam anggaran tahunan perusahaan. Implementasi yang baik harus dilakukan dengan memperhatikan keadilan dan ketepatan waktu, agar hak pekerja terpenuhi dan tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Pembayaran THR wajib dilakukan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan masing-masing pekerja.²⁶ Ketentuan ini bertujuan agar pekerja dapat mempersiapkan kebutuhan menjelang hari raya dengan lebih baik. Pembayaran dapat dilakukan secara tunai maupun melalui transfer bank, disertai bukti pembayaran yang sah. Dengan demikian, pelaksanaan THR bukan hanya sekadar kewajiban administratif, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kesejahteraan dan nilai-nilai keagamaan pekerjanya.

Selain memastikan pembayaran tepat waktu, perusahaan juga wajib mencatat dan melaporkan transaksi THR sebagai bagian dari pengelolaan keuangan perusahaan. Dalam pencatatan akuntansi, perusahaan perlu mengakui beban THR sebagai beban tenaga kerja serta mencatat kewajiban pembayaran sebagai utang jangka pendek hingga saat pembayaran dilakukan.²⁷ Langkah ini penting agar

²⁶ Irawan, Nuryansyah. *Eksplotasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan Hukum Rangkap Jabatan dalam Konteks Perusahaan Grup*. Sleman: Deepublish, 2024.

²⁷ Satino, Surahmad, Yuliana Wahyuningsih, Andriyanto Adi N., Suherman. *Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*. Jakarta: LPPM UPN Veteran Jakarta Press, 2023

laporan keuangan perusahaan tetap akurat dan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Implementasi pemberian THR tidak terlepas dari potensi kendala, seperti kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil, keterlambatan pembayaran, atau perbedaan persepsi antara pengusaha dan pekerja terkait besaran THR. Oleh karena itu, perusahaan harus menjalankan komunikasi yang baik dengan pekerja atau serikat pekerja untuk mencari solusi apabila terjadi kendala. Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan juga berperan dalam mengawasi pelaksanaan pembayaran THR dan menerima laporan pengaduan dari pekerja jika terjadi pelanggaran.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban pembayaran THR sesuai peraturan yang berlaku, maka dapat dikenakan denda sebesar lima persen dari total THR yang harus dibayarkan kepada pekerja.²⁸ Selain itu, perusahaan juga dapat dijatuhi sanksi administratif seperti teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara produksi, hingga pencabutan izin usaha. Ketentuan sanksi ini tercantum dalam Pasal 10 dan Pasal 11 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, sebagai bentuk penegasan bahwa THR merupakan hak mutlak pekerja yang wajib dipenuhi.

Dari sisi hukum ketenagakerjaan, implementasi THR oleh perusahaan mencerminkan bentuk kepatuhan terhadap prinsip perlindungan buruh yang diatur

²⁸ Syamsul, S.H., M.Kn. & Serlika Aprita, S.H., M.H. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024.

dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pelaksanaan THR yang sesuai aturan tidak hanya menunjukkan ketaatan terhadap hukum, tetapi juga menjadi upaya perusahaan dalam membangun hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja, berdasarkan asas keadilan dan kesejahteraan bersama.

Dengan demikian, implementasi pemberian THR oleh perusahaan harus dilaksanakan secara tepat waktu, adil, transparan, dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Pemberian THR bukan sekadar rutinitas tahunan, tetapi juga merupakan wujud nyata tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Melalui pelaksanaan yang baik, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas pekerja, serta memperkuat hubungan industrial yang berkeadilan dan berkelanjutan sesuai semangat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

2.3 Kendala Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak pekerja yang wajib diberikan oleh perusahaan menjelang hari besar keagamaan masing-masing pekerja. THR memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan buruh karena membantu mereka memenuhi kebutuhan ekonomi dan sosial pada momen perayaan hari raya.²⁹ Meskipun kewajiban pemberian THR sudah diatur secara jelas dalam

²⁹ Marnisah, Luis; Riwu Kore, Jefirstson R.; Wadud, Muhammad. Hubungan Industrial dan Kompensasi: Konsep, Filosofi dan Implementasi. Sleman: Deepublish, 2023.

peraturan perundang-undangan, kenyataannya masih banyak perusahaan yang mengalami kendala dalam pelaksanaannya. Kendala-kendala ini dapat bersifat administratif, keuangan, hukum, maupun sosial yang berpengaruh terhadap pemenuhan hak buruh.

Salah satu kendala utama dalam pemberian THR adalah keterbatasan kemampuan keuangan perusahaan. Banyak perusahaan, terutama usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), mengaku kesulitan menyediakan dana untuk membayar THR tepat waktu.³⁰ Kondisi ini biasanya terjadi karena arus kas perusahaan yang tidak stabil, terutama menjelang hari raya ketika penjualan menurun atau biaya operasional meningkat. Akibatnya, perusahaan sering kali menunda pembayaran THR atau bahkan tidak membayarkannya sesuai ketentuan.

Kendala finansial tersebut juga diperparah oleh kurangnya perencanaan anggaran dari pihak manajemen perusahaan. Beberapa perusahaan tidak memasukkan THR dalam perhitungan anggaran tahunan, sehingga ketika waktu pembayarannya tiba, perusahaan tidak memiliki dana cadangan yang cukup. Padahal, berdasarkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, setiap pengusaha seharusnya memperhitungkan kewajiban THR sebagai bagian dari biaya tenaga kerja yang harus dialokasikan setiap tahun.

Selain kendala keuangan, kurangnya pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan juga menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan THR.

³⁰ Sumarwan, Ujang. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Depok: UI Press.

Tidak sedikit perusahaan, terutama skala kecil, yang belum memahami sepenuhnya isi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Akibatnya, terjadi kesalahan dalam perhitungan besaran THR, waktu pembayaran, hingga penentuan siapa saja yang berhak menerimanya.

Kurangnya sosialisasi dari pemerintah juga berkontribusi terhadap terjadinya pelanggaran pemberian THR. Masih banyak pengusaha yang belum mendapatkan penjelasan langsung dari Dinas Ketenagakerjaan terkait mekanisme pelaksanaan THR yang benar. Akibatnya, sebagian pengusaha menganggap THR hanya bersifat sukarela, bukan kewajiban hukum yang harus dipenuhi. Padahal, peraturan telah menegaskan bahwa THR merupakan hak pekerja yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Dari sisi administratif, kendala juga muncul karena data pekerja di beberapa perusahaan belum tertata dengan baik. Ketika perusahaan tidak memiliki data masa kerja, status kepegawaian, dan upah pokok secara akurat, maka perhitungan THR menjadi tidak tepat. Hal ini sering menimbulkan perbedaan persepsi antara pihak manajemen dan karyawan, bahkan dapat berujung pada perselisihan hubungan industrial.

Masalah lain yang sering muncul adalah ketidaksesuaian waktu pembayaran THR. Berdasarkan aturan, THR wajib dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang

menunda pembayaran hingga menjelang atau bahkan setelah hari raya. Penundaan ini tentu menimbulkan kekecewaan bagi pekerja, karena THR seharusnya digunakan untuk persiapan kebutuhan sebelum perayaan.

Selain itu, dalam beberapa kasus, perusahaan hanya memberikan sebagian dari total THR yang seharusnya diterima pekerja. Pemotongan ini sering dilakukan dengan alasan efisiensi atau kondisi keuangan perusahaan yang menurun. Padahal, tindakan tersebut bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak pekerja. Keadaan seperti ini menunjukkan lemahnya komitmen perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosial dan kepatuhan hukum.

Kendala lain yang turut mempersulit pelaksanaan THR adalah ketidakjelasan status hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Banyak perusahaan yang menggunakan sistem kerja tidak tetap atau outsourcing, sehingga sering kali muncul kebingungan mengenai siapa yang bertanggung jawab atas pembayaran THR. Dalam situasi seperti ini, pekerja yang bekerja melalui pihak ketiga sering kali dirugikan karena tidak mendapatkan THR dari perusahaan pengguna jasa maupun dari perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perselisihan hubungan industrial menjadi dampak yang tidak terhindarkan dari keterlambatan atau ketidakpastian pembayaran THR. Pekerja yang merasa dirugikan biasanya mengadukan permasalahan ini ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Namun, proses penyelesaian sering kali memakan waktu lama dan tidak

selalu menghasilkan solusi yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan masih perlu diperkuat agar hak pekerja dapat terlindungi secara efektif.

Di sisi lain, pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa tahun terakhir juga memberikan dampak besar terhadap kemampuan perusahaan dalam membayar THR. Banyak perusahaan mengalami penurunan pendapatan, bahkan sampai melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam kondisi tersebut, pemerintah memang memberikan kelonggaran berupa dialog antara pengusaha dan pekerja untuk menentukan skema pembayaran THR. Namun, kebijakan ini juga menimbulkan dilema karena sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menunda kewajiban tanpa alasan yang cukup kuat.

Kendala berikutnya adalah lemahnya pengawasan pemerintah terhadap pelaksanaan pembayaran THR di lapangan. Walaupun Dinas Ketenagakerjaan biasanya membuka posko pengaduan THR setiap tahun, jumlah pelanggaran masih tetap tinggi. Banyak perusahaan kecil yang tidak terdata dengan baik dan tidak tersentuh oleh pengawasan. Akibatnya, masih ada pekerja yang tidak mendapatkan hak THR sama sekali, terutama di sektor informal atau industri rumahan.

Kendala sosial juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Dalam beberapa kasus, pekerja enggan melaporkan pelanggaran pemberian THR karena takut kehilangan pekerjaan. Situasi ini menciptakan ketimpangan kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Pekerja yang berada dalam posisi lemah sering kali hanya

menerima keputusan perusahaan tanpa berani menuntut haknya, meskipun mereka mengetahui adanya pelanggaran. Selain masalah ketakutan, terdapat pula kendala budaya di mana pemberian THR dipandang sebagai bentuk “hadiah” dari pengusaha kepada pekerja, bukan sebagai hak normatif. Pola pikir seperti ini masih cukup banyak ditemukan di lingkungan kerja tradisional atau usaha kecil. Hal tersebut menyebabkan implementasi THR bergantung pada kemurahan hati pengusaha, bukan pada kepatuhan terhadap peraturan.

Beberapa perusahaan multinasional atau perusahaan besar mungkin tidak mengalami kendala finansial, namun tetap menghadapi tantangan administratif dan koordinasi. Perusahaan yang memiliki banyak cabang di berbagai daerah memerlukan sistem yang terintegrasi untuk menghitung dan membayar THR. Keterlambatan dalam komunikasi internal atau kesalahan administrasi bisa menyebabkan keterlambatan pembayaran di beberapa wilayah.

Dari sisi hukum, masih terdapat kendala dalam proses penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar kewajiban pemberian THR. Walaupun sudah ada ketentuan tentang denda lima persen dan sanksi administratif, implementasi sanksi ini sering kali tidak tegas. Beberapa perusahaan yang terbukti melanggar hanya mendapatkan teguran tanpa tindak lanjut, sehingga menimbulkan kesan bahwa aturan tersebut tidak memiliki efek jera.

Kendala berikutnya adalah kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam melakukan pengawasan. Dinas Ketenagakerjaan di tingkat

kabupaten atau kota sering kali kekurangan tenaga pengawas, sehingga sulit memantau seluruh perusahaan di wilayahnya. Akibatnya, hanya pelanggaran besar yang mendapat perhatian, sementara pelanggaran kecil dibiarkan begitu saja. Selain faktor internal perusahaan dan pemerintah, perilaku sebagian pekerja juga dapat menjadi kendala. Ada pekerja yang tidak memahami cara perhitungan THR sehingga menimbulkan salah persepsi terhadap nominal yang diterima. Kesalahpahaman ini bisa menyebabkan ketegangan antara pekerja dan pihak manajemen. Oleh karena itu, edukasi kepada pekerja tentang hak-hak normatifnya juga penting dilakukan.

Dalam beberapa kasus, kendala pemberian THR juga disebabkan oleh sistem hubungan industrial yang belum harmonis. Perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja sering kali tidak memiliki saluran komunikasi yang efektif untuk menyalurkan aspirasi karyawan. Akibatnya, permasalahan seperti keterlambatan atau kekurangan pembayaran THR tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, tetapi justru berujung pada konflik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kendala dalam pemberian Tunjangan Hari Raya bagi buruh bersifat multidimensi, meliputi aspek keuangan, administrasi, hukum, sosial, dan budaya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah harus memperkuat pengawasan dan penegakan hukum, pengusaha harus meningkatkan perencanaan keuangan dan kepatuhan, sedangkan pekerja harus lebih aktif

mengetahui serta memperjuangkan haknya. Dengan demikian, implementasi THR dapat berjalan secara adil, tepat waktu, dan sesuai dengan semangat peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan penulis dalam penulisan skripsi ini mulai dari pengajuan judul, penyusunan proposal, penelitian, penulisan dan bimbingan skripsi, seminar hasil, serta sidang meja hijau adalah dimulai dari Agustus 2024 sampai dengan bulan Agustus 2025.

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN 2024-2025											
		Juli- September			Oktober- Nopember			Desember			Januari- September		
1	Pengajuan Judul												
2	Penulisan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Bimbingan Skripsi												
5	Pengajuan Berkas Meja Hijau												
6	Sidang												

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas ketenagakerjaan kota Medan, yang beralamat di jl K.H. Wahid Hasyim No 14, Merdeka, Kec.Medan Baru, Kota

Medan, Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, merupakan sebuah studi yang berfokus pada implementasi dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi Tunjangan Hari Raya (THR) di wilayah tersebut. Lokasi penelitian yang terletak di kantor Dinas Ketenagakerjaan menawarkan akses yang lebih baik untuk mendapatkan data dan informasi terkait ketenagakerjaan di Kota Medan. Penelitian yang dilakukan di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi THR, perlindungan hak-hak pekerja, serta peningkatan kesejahteraan pekerja di wilayah tersebut.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, yaitu subbidang penelitian hukum yang sering menggunakan sumber sekunder dan bahan pustaka. Kajian teori dan praktek yuridis normatif bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis aturan-aturan yang berlaku pada bidang hukum tertentu, memeriksa hubungan timbal balik antar aturan, memperjelas poin-poin pertentangan, dan bahkan meramalkan kejadian di masa depan.

3.2.2 Jenis Data

1. Data Primer

Wawancara dilakukan dengan buruh, manajer HR, dan perwakilan serikat pekerja. Kuisioner dibagikan kepada buruh untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai penerimaan THR. Data primer merujuk pada data yang dikumpulkan

langsung dari sumber asli untuk tujuan penelitian tertentu. Dalam konteks penelitian tentang implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan, data primer dapat diperoleh melalui wawancara dengan berbagai pihak dan penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan informasi langsung dari responden.

1. Wawancara dengan Buruh tujuannya adalah untuk memperoleh pandangan langsung dari buruh mengenai penerimaan THR, persepsi mereka terhadap proses pemberian THR, serta tantangan yang mereka hadapi terkait hak THR. Data dari wawancara ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman buruh secara langsung terkait THR di tempat kerja.
2. Wawancara dengan Manajer HR, tujuannya adalah untuk memahami perspektif manajer HR terkait kebijakan perusahaan dalam pemberian THR, hambatan yang dihadapi, dan praktik terbaik yang diterapkan. Data dari wawancara ini dapat memberikan gambaran tentang proses internal perusahaan terkait implementasi THR.
3. Wawancara dengan Perwakilan Serikat Pekerja tujuannya adalah untuk mendapatkan pandangan dari perwakilan serikat pekerja mengenai perlindungan hukum terhadap pemberian THR, peran serikat dalam memperjuangkan hak-hak buruh terkait THR, serta tantangan yang dihadapi. Data dari wawancara ini dapat memberikan perspektif organisasi pekerja terhadap isu THR dan perlindungan hukum yang diterapkan.
4. Kuesioner untuk Buruh tujuannya adalah untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai penerimaan THR, termasuk besaran THR yang diterima, waktu pembayaran, kepuasan buruh terhadap penerimaan THR,

dan informasi terkait. Data dari kuesioner dapat memberikan informasi yang terstruktur dan dapat diukur secara kuantitatif untuk analisis lebih lanjut terkait pemberian THR.

Dengan menggunakan metode wawancara dan kuisisioner tersebut, penelitian dapat mengumpulkan data primer yang relevan dan akurat untuk menganalisis implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi buruh di Kota Medan. Data primer akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap realitas lapangan dan pengalaman langsung dari para pemangku kepentingan yang terlibat.

2. Data Sekunder

Dokumentasi yang berupa analisis dokumen kebijakan perusahaan dan regulasi pemerintah terkait THR. Literatur seperti studi jurnal dan artikel terkait pemberian THR di Indonesia. Data sekunder merujuk pada informasi yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya, yang kemudian digunakan kembali untuk keperluan penelitian atau analisis baru. Dalam konteks penelitian tentang implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan, data sekunder dapat memberikan landasan teoritis dan kontekstual yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

1. Dokumentasi Kebijakan Perusahaan, tujuannya adalah untuk menganalisis kebijakan perusahaan terkait pemberian THR kepada buruh, termasuk syarat-syarat, besaran THR, dan prosedur pembayaran. Dokumen ini dapat memberikan pemahaman tentang praktik pemberian THR di berbagai perusahaan di Kota Medan.

2. Regulasi Pemerintah Terkait THR, tujuannya adalah untuk memahami ketentuan hukum yang diatur oleh pemerintah terkait pemberian THR kepada buruh, termasuk ketentuan waktu pembayaran, besaran THR, dan sanksi bagi pelanggar. Data ini dapat membantu dalam mengevaluasi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pemerintah terkait THR.
3. Literatur seperti Studi Jurnal dan Artikel, tujuannya adalah untuk memperoleh informasi dari penelitian sebelumnya, analisis, dan temuan terkait pemberian THR di Indonesia, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi implementasi THR dan dampaknya bagi buruh. Literatur ini dapat memberikan kerangka pemahaman yang lebih luas tentang isu THR di tingkat nasional dan membantu membandingkan konteks di Kota Medan dengan daerah lain.

Data sekunder seperti analisis dokumen kebijakan perusahaan, regulasi pemerintah terkait THR, dan literatur seperti studi jurnal dan artikel terkait pemberian THR di Indonesia dapat memberikan landasan yang kuat untuk penelitian, memperluas wawasan, dan mendukung analisis terperinci terkait implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi buruh di Kota Medan.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian tentang implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendukung analisis dan temuan dalam skripsi tersebut. Berikut adalah beberapa teknik pengumpulan data yang dapat diterapkan:

1. Wawancara: Melakukan wawancara langsung dengan buruh, manajer HR, perwakilan serikat pekerja, dan mungkin pihak terkait lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang praktik pemberian THR, hambatan yang dihadapi, dan persepsi terkait perlindungan hukum. Wawancara dapat memberikan wawasan yang mendalam dan detail tentang pengalaman serta sudut pandang langsung dari para responden.
2. Kuisioner: Mendistribusikan kuesioner kepada buruh di berbagai industri di Kota Medan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai penerimaan THR, kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan hukum, dan tingkat kepuasan buruh terhadap pemberian THR. Kuesioner dapat membantu dalam mengumpulkan data yang terstruktur dan dapat diukur secara kuantitatif untuk analisis statistik.
3. Analisis Dokumen: Menganalisis dokumen kebijakan perusahaan terkait pemberian THR, regulasi pemerintah, peraturan ketenagakerjaan, dan dokumen lain yang relevan untuk memahami kerangka hukum yang mengatur pemberian THR bagi buruh di Kota Medan. Analisis dokumen dapat memberikan landasan hukum yang kuat dan pemahaman mendalam tentang praktik pemberian THR.
4. Studi Literatur: Mempelajari literatur terkait implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian THR, studi kasus serupa, temuan penelitian terdahulu, dan artikel terkait untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas tentang isu tersebut. Studi literatur dapat membantu dalam memperkaya kerangka teoritis, membandingkan temuan dengan penelitian sebelumnya, dan menyusun landasan konseptual yang kuat.

Dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data di atas, penelitian mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi buruh di Kota Medan dapat menghasilkan temuan yang komprehensif dan mendalam untuk skripsi Anda. Kombinasi teknik pengumpulan data yang tepat akan membantu memberikan gambaran yang lengkap dan akurat terkait isu yang diteliti.

3.2.4 Analisis Data

Dalam skripsi tentang implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan, analisis data akan menjadi tahap penting untuk menginterpretasikan hasil pengumpulan data dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Dalam penelitian ini dapat dilakukan analisis kualitatif apabila data yang dikumpulkan melalui wawancara, analisis kualitatif dapat dilakukan untuk mengidentifikasi pola, tema, dan insight dari wawancara dengan buruh, manajer HR, dan perwakilan serikat pekerja. Analisis kuantitatif apabila data dikumpulkan melalui kuesioner, analisis kuantitatif dapat dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ini dapat melibatkan analisis statistik seperti regresi, uji hipotesis, dan lainnya. Interpretasikan hasil analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan dalam skripsi. Identifikasi temuan utama, pola, dan implikasi dari data yang telah dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data, buatlah kesimpulan yang jelas dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut terkait implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi buruh di Kota Medan.

Dengan melakukan analisis data yang komprehensif dan terstruktur, skripsi mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian THR bagi buruh

di Kota Medan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pemahaman isu tersebut dan memberikan pandangan yang mendalam terhadap tantangan dan peluang yang ada.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Kota Medan merupakan proses yang diatur secara ketat oleh kebijakan tertulis perusahaan. Faktor-faktor seperti kriteria penerimaan, besaran tunjangan, dan prosedur klaim menjadi bagian penting dalam proses ini. Persyaratan khusus, termasuk masa kerja, juga menjadi faktor penentu dalam penerimaan THR. Besaran THR bervariasi di Kota Medan sesuai kebijakan perusahaan, dengan perbedaan antara buruh tetap dan kontrak yang mungkin terjadi. Penentuan kelayakan penerimaan THR biasanya dilakukan oleh bagian HR atau manajemen perusahaan.
2. Proses penyaluran THR biasanya melibatkan transfer bank langsung atau metode pembayaran lain dengan aturan waktu pencairan tertentu. Ketidaksesuaian dalam pemberian THR harus ditangani dengan mekanisme penanganan yang jelas. Perlindungan hukum terhadap THR diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Dinas Tenaga Kerja setempat memainkan peran penting dalam memastikan implementasi perlindungan ini.
3. Kendala dalam pemberian THR di Kota Medan meliputi sumber daya keuangan yang terbatas, regulasi ketat, persaingan industri, dan kondisi ekonomi tidak stabil. Faktor-faktor ini memengaruhi kebijakan perusahaan terkait THR. Adaptasi dan fleksibilitas diperlukan dalam menghadapi tantangan ini untuk memastikan pemberian THR yang adil dan sesuai.

5.2 Saran

1. Perusahaan di Kota Medan dapat meningkatkan transparansi terkait kebijakan THR kepada buruh dengan memberikan informasi yang lebih jelas dan terbuka mengenai kriteria penerimaan, besaran tunjangan, dan prosedur klaim. Komunikasi yang baik akan membantu memperkuat hubungan antara perusahaan dan buruh.
2. Selain THR, perusahaan dapat mempertimbangkan pengembangan program penghargaan tambahan atau insentif non-keuangan bagi buruh yang telah berkontribusi secara signifikan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi buruh dan memberikan pengakuan atas kerja keras mereka di luar pemberian THR.
3. Menghadapi kendala sumber daya keuangan yang terbatas, perusahaan dapat mempertimbangkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi buruh. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan buruh, mereka dapat lebih produktif dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan, yang pada gilirannya dapat memperkuat posisi perusahaan dalam memberikan THR.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Asikin, Zainal. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Farianto, Willy. Himpunan Artikel Ketenagakerjaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2018. ([Rajagrafindo])

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan . Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2019.

Idris, Fahmi. Dinamika Hubungan Industrial. Yogyakarta: Deepublish, 2018

Irawan, Nuryansyah. Eksploitasi Tenaga Kerja: Dinamika dan Perlindungan

Kusbianto, K. Buku Hukum Perburuhan. (Repository Dharmawangsa) 2022.

Manulang, Mangkunegara. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marnisah, Luis; Riwu Kore, Jefirstson R.; Wadud, Muhammad. Hubungan Industrial dan Kompensasi: Konsep, Filosofi dan Implementasi. Sleman: Deepublish, 2023.

Marnisah, Luis. Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Ruky, Raymond A. (2019). Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia.

Samun Ismaya. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Suluh Media, 2018.

Satino, Surahmad, Yuliana Wahyuningsih, Andriyanto Adi N., Suherman. Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia. Jakarta: LPPM UPN Veteran Jakarta Press, 2023.

Simanjuntak, P. (2019). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: FE UI.

- Sumarwan, Ujang. (2020). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Depok: UI Press.
- Supriyanto, Eko. (2021). Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Supriyanto, V. Hari. Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013
- Suratman, H. “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2019.
- Syamsul, S.H., M.Kn. & Serlika Aprita, S.H., M.H. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024.
- Telaumbanua, Dalinama. Buku Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Triningsih, Anna. Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- Wiryawan, I Wayan, Lis Julianti, Yogi Yasa Wedha, Ir., dkk. Hukum Ketenagakerjaan (Perlindungan Tenaga Kerja). Jakarta: Panakom Publishing, 2023.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif.

Peraturan Daerah Kota Medan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan perlindungan buruh.

C. Jurnal Ilmiah

Ginting, A. (2021). “Evaluasi Kepatuhan THR oleh Perusahaan Swasta di Medan.”

Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8(1), 112–125.

Harahap, R. (2021). “Peran Serikat Buruh dalam Memperjuangkan Hak THR.”

Jurnal Sosial Politik, Vol. 7(3), 101–115.

Hutabarat, A. (2020). “Kepatuhan Perusahaan terhadap Aturan THR di Kota

Medan.” Jurnal Hukum dan Ketatanegaraan, Vol. 18(2), 203–215.

Krisnawati Ega. 2025. Sanksi Perusahaan Telat Bayar THR Dan Dendanya. TIRTO

Kurniawan Ramadhan dan Rahayu Subekti. 2023. Perlindungan Pada Pekerja Di

Masa Pandemi Covid -19 (Suatu Perspektif Penerapan Pengaturan

Tunjangan Hari Raya Keagamaan). Jurnal Media Komunikasi Pendidikan

Kewarganegaraan Undiksha. Vol.11.No. 2

Lubis, F. (2023). “Kajian Yuridis Pembayaran THR bagi Pekerja Kontrak di

Medan.” Jurnal Kajian Hukum dan Keadilan, Vol. 11(2), 132–146.

Manurung, D. (2022). “Aspek Perlindungan Hukum dalam Penundaan THR oleh

Perusahaan.” Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 9(2), 90–105.

Nasution, D. (2020). “Studi Kasus Pelanggaran THR di Medan: Perspektif Hukum

Administratif.” Jurnal Yustisia, Vol. 5(2), 150–165.

Nasution, R. (2021). “Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan

Pembayaran THR di Medan.” Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, Vol.

10(1), 78–90.

Reditania. 2023. Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi-19

Sembiring, M. (2019). “Efektivitas Penegakan Hukum terhadap Pelanggaran Pembayaran THR.” *Jurnal Hukum Responsif*, Vol 3(1), 50–62.

Simbolon, J. (2020). “Perbandingan Perlindungan Buruh THR di Medan dan Jakarta.” *Jurnal Hukum Progresif*, Vol 6(1), 77–89.

Siregar, D. (2022). “Implementasi THR dan Perlindungan Hukum bagi Buruh di Sumatera Utara.” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 52(3), 145–160.

Wahyuni Willa . 2024. H-7 Lebaran,Ini Kriteria Pekerja Yang Wajib Dapat THR. Artikel Hukum Online Newsroom

Wibisono, A. (2021). Implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 tentang Pemberian THR bagi Pekerja di Kota Kediri. *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 9(2), 45–58.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225602 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1014/FH/01.10/V/2025
Lampiran : —
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

13 Mei 2025

Kepada Yth :
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

di-

Tempat

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

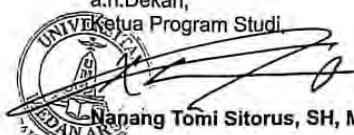
Nama : Rusmedi Delfrida Aritonang
N I M : 218400146
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan , guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Implementasi perlindungan hukum terhadap pemberian Tunjangan Hari Raya bagi buruh di kota Medan (Studi Dinas ketenagakerjaan kota Medan)* ".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.Dekan,
Ketua Program Studi

Nanang Tomi Sitorus, SH, MH

2. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KETENAGAKERJAAN
Jalan K.H. Wahid Hasyim Nomor 14, Medan Baru, Medan, Sumatera Utara 20154,
Telepon (061) 4514424, Faksimile (061) 4511428
Laman disnaker.medan.go.id, Pos-el disnaker@medan.go.id

SURAT KETERANGAN Nomor : 000.9/3284

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan
menerangkan bahwa :

Nama : Rusmedi Delfrida Aritonang
NIM : 218400146
Jurusan : Ilmu Hukum
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/ Penelitian untuk
Pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

**"Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi
Buruh di Kota Medan Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan"**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 24 Juni 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh
Kepala Dinas
Ketenagakerjaan,

Dr. Illyan Chandra Simbolon, S.STP, M.SP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 198010231999121001

Tembusan:

1. Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan;
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
3. Peringgal



* Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR
* UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."