

**PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI  
RAYA PEKERJA YANG TIDAK DI BERIKAN OLEH  
PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI)  
SULAWESI TENGAH**

**Oleh**

**ASRIANI**  
H1120013

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



**PROGRAM STRATA SATU (S-1)**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI  
RAYA PEKERJA YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH  
PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI)  
SULAWESI TENGAH

OLEH :  
ASRIANI

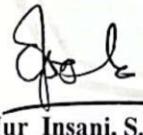
NIM : H1120013

SKRIPSI

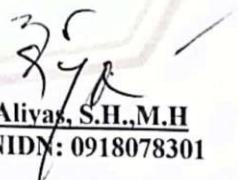
Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Hukum  
Pada Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo dan Telah disetujui  
oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal 20 Mei 2024

Menyetujui:

PEMBIMBING I

  
Dr. Nur Insani, S.H.,M.H.  
NIDN: 0924076902

PEMBIMBING II

  
Aliyak, S.H.,M.H.  
NIDN: 0918078301

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**  
**PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI**  
**RAYA PEKERJA YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH**  
**PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI)**  
**SULAWESI TENGAH**

OLEH:  
ASRIANI  
NIM : H1120013



DR. HIJRAH LAHALING, S.H.I.,M.H.  
NIDN : 0908088203

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Asriani  
Nim : H1120013  
Konsentrasi : Hukum Perdata  
Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan menyatakan bahwa :

Skripsi yang berjudul "**PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA PEKERJA YANG TIDAK DI BERIKAN OLEH PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH**" adalah benar-benar asli merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Univeritas Ichsan Gorontalo, maupun perguruan tinggi lainnya.

1. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penulisan sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan, saran pembimbing, dan pengujji pada saat ujian skripsi ini.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 05 Maret 2024  
Yang membuat pernyataan



ASRIANI  
H1120013

## KATA PENGANTAR

Dengan Memanjatkan Puji syukur atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Atas segala nikmat yang diberikan, umur panjang, kesehatan serta kekuatan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA PEKERJA YANG TIDAK DI BERIKAN OLEH PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH”**

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Ahmad Pakaya, dan Ibunda Irma Said, orang tua terhebat yang selalu menjadi penyemangat penulis. dan tidak henti-hentinya memberi dukungan kasih sayang serta doa yang tiada pernah putus sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Juriko Abdussamad M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo;
3. Bapak Dr. H. Abd Gaffar La Tjokke.M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo;
4. Bapak H. Amiruddin.S.Kom.,M.Kom Selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Ichsan Gorontalo;
5. Bapak Reyter Biki,SE.,MM Selaku Wakil Rektor II Bidang Keuangan dan Kepegawaian Universitas Ichsan Gorontalo;

6. Bapak Dr. Kindom Makkulamuzar,S.Hi.,M.H Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Universitas Ichsan Gorontalo;
7. Ibu Dr. Hijrah Lahaling,S.H.I.,M.H Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo;
8. Ibu Dr. Nur Insani.S.H.,M.H Selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo Sekaligus Selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada Penulis sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Bapak Jupri.S.H.,M.H Selaku Wakil Dekan II Bidang Kemahasiswaan Alumni dan Kerjasama Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo.
10. Ibu Dr. Darmawati.S.H.,M.H Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo.
11. Bapak Aliyas.S.H.,M.H Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada Penulis sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Kepada Bapak/ibu Dosen yang telah mengajarkan dan membimbing Penulis sehingga dapat sampai ketahap ini.
13. Seluruh Staf Fakultas Hukum Unisan Gorontalo yang banyak membantu dalam hal pengurusan administrasi dan persyaratan sehingga Penulis dapat sampai ketahap ini.
14. Ketiga saudaraku, kakak Asmawati, adik Firman dan Anifa, yang selalu memberikan semangat doa dan support dalam proses pembuatan skripsi ini.

15. Keluarga besar yang selalu memberi dukungan baik secara moril maupun material.
16. Sahabat saya Dahlia Selviani Saleh, yang selalu memberikan motivasi, support, dan semangat kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi serta menyakinkan bahwa semua yang dihadapi akan terselesaikan dan indah pada waktunya.
17. Teman-teman Seangkatan Fakultas Hukum yang banyak memberikan motivasi dan dorongan kepada Penulis sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
18. Semua Pihak yang tidak sempat Penulis sebutkan satu persatu namanya. tanpa bantuan kalian Skripsi ini tidak bisa terselesaikan.
19. Diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras berjuang sampai sejauh ini tidak menyerah dan terus berusaha sampai akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata sekali lagi penulis ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang turut adil dalam baik secara materi maupun immateri sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga Skripsi ini dapat memberi manfaat untuk kita semua terutama bagi diri Penulis.

Gorontalo, 05 Maret 2024

ASRIANI

## **ABSTRAK**

### **ASRIANI. H1120013. PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA PEKERJA YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) upaya hukum pekerja yang tidak dibayarkan tunjangan hari raya oleh PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Sulawesi Tengah (2) perlindungan hukum pekerja yang tidak dibayarkan tunjangan hari raya oleh PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) sulawesi tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris. penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Upaya hukum pekerja yang tidak dibayarkan tunjangan hari raya oleh PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Sulawesi Tengah dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama antara pekerja dan perusahaan tanpa adanya paksaan sehingga tidak adanya tunjangan hari raya keagamaan untuk pekerja, (2) Untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja yang tidak dibayarkan tunjangan hari raya oleh PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Sulawesi Tengah perlindungan yang diberikan perusahaan kepada pekerja berupa keselamatan dalam bekerja dan kepedulian perusahaan terhadap pekerjanya. Perlindungan pekerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan Permenaker memberikan sanksi terhadap perusahaan yang tidak memberikan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja berupa teguran tertulis, pembatasan aktivitas bisnis, penghentian sementara alat produksi sebagian atau seluruhnya, dan pembekuan kegiatan usaha. (1) hambatan berasal dari tenaga kerja itu sendiri karena tingkat pendidikan yang rendah dan perasaan takut sehingga tenaga kerja tidak mempermasalahkan atau menyampingkan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. (2) Seharusnya sanksi harus lebih tegas dari pada sanksi administratif tambahan sanksi seperti pidana kurungan yang diharapkan akan menurunkan tingkat pelanggaran hak hari raya keagamaan.

Kata kunci: perlindungan pekerja, THR, Permenaker No.6 Tahun 2016



## **ABSTRACT**

### **ASRIANI. H1120013. *LEGAL PROTECTION OF WORKERS' HOLIDAY ALLOWANCES IGNORED BY PT. GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) CENTRAL SULAWESI***

*This research aims to find out: (1) the legal efforts of workers' unpaid holiday allowances by PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Central Sulawesi, and (2) the legal protection of workers' unpaid holiday allowances by PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Central Sulawesi. This research employs an empirical juridical legal research method. Empirical juridical research is legal research on the enactment or implementation of normative legal provisions on any specific legal events that occur in society. The research results indicate that: (1) The legal efforts of workers' unpaid holiday allowances by PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Central Sulawesi are carried out based on mutual agreement between workers and companies without coercion so that there is no religious holiday allowance for workers, (2) To find out the legal protection of workers' unpaid holiday allowances by PT Gunbuster Nickel Industry (GNI) Central Sulawesi protection provided by the company to workers in the form of safety at work and the company's concern for its workers. The protection of workers is regulated in Law No. 13 of 2003 and the Regulation of the Minister of Labor provides sanctions against companies that do not provide holiday allowances to workers in the form of written warnings, restrictions on business activities, temporary suspension of production equipment partially or completely, and suspension of business activities. (1) Obstacles come from the workers themselves because of the low level of education and the feeling of fear so that workers do not question or set aside the rights they should get. (2) Sanctions should be stricter than administrative sanctions. Additional sanctions such as imprisonment are expected to reduce the level of violation of religious holiday rights.*

*Keywords: worker protection, THR, Regulation of the Minister of Labor No.6 of 2016*



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(QS. Al-Baqarah : 286)

“Kesuksesan tidak datang dengan mudah, tapi melalui kerja keras, tekad yang kuat, dan ketekunan yang tiada henti”  
(B.J Habibi)

### **PERSEMBAHAN**

**Alhamdulillahirabbil Aalamin.** Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang yang sangat kukasihi dan kusayanggi. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya dengan perasaan bahagia dan rasa hormat, penuh cinta dan kasih, serta terimakasih kupersembahkan kepada kedua orangtuaku, ayah (Ahmad pakaya) dan Ibu (Irma Said) sebagai tanda bukti kepada kedua orangtua yang melahirkan, merawat, membimbing dan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan selama perkuliahan serta tiada henti-hentinya mendoakan untuk kesuksesanku. Ridho Allah adalah ridho orangtua. Kepada kaka Asmawati dan adik Firman, dan Anifa tercinta. yang selalu memberikan dukungan, motivasi, serta selalu mendengarkan keluh kesah saya selama ini. Dan untuk keluarga Besar yang selalu mendoakan, memberikan dukungan moril maupun materil, serta memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>I</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>II</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>VI</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>IX</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>IX</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
I.I    Latar Belakang Masalah.....	1
I.2    Rumusan Masalah .....	8
I.3    Tujuan Penelitian.....	8
I.4    Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.I    Pengertian Perlindungan Hukum.....	10
2.2    Perbuatan Melawan Hukum .....	15
2.2.1    Unsur-Unsur Perbuatan Melawan Hukum.....	16
2.3    Pengertian Tunjangan Hari Raya .....	18
2.4    Perspektif Hukum Islam Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan .....	21
2.5    Syarat Bagi Pekerja Mendapatkan Tunjangan Hari Raya.....	23
2.6    Permenaker No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan .....	26

2.7 Sanksi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Pada Pekerja Sejak Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 6 Tahun 2016.....	35
2.8 Kerangka Pemikiran .....	38
2.9 Definisi Operasional .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.I Jenis Penelitian .....	41
3.2 Objek Penelitian.....	41
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	42
3.4 Populasi Dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi .....	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5.1 Wawancara .....	43
3.5.2 Studi Kepustakaan.....	43
3.5.3 Kuesioner .....	43
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Upaya Hukum Terhadap Tunjangan Hari Raya Yang Tidak Diberikan Perusahaan Kepada Pekerja Di PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah.....	45
4.2 Perlindungan Hukum Terhadap Tunjangan Hari Raya Pekerja Yang Tidak Diberikan PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah.....	52
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I Latar Belakang Masalah**

Aristoteles menyatakan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri mengatakan bahwa "manusia itu adalah zoon politicon, yang artinya bahwa manusia sebagai mahluk pada dasarnya selalu ingin bergaul dan berkumpul dengan sesama manusia lainnya, jadi mahluk yang suka bermasyarakat." Manusia disebut sebagai mahluk sosial karena kecenderungan mereka untuk bergaul dengan orang lain.<sup>1</sup> Karena manusia hidup dalam masyarakat, mereka memiliki beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Ini termasuk makan, reproduksi, kenyamanan tubuh, keamanan, kebutuhan gerak, dan kebutuhan untuk tumbuh. Dalam kehidupan manusia, kebutuhan pokok utama adalah sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan pokok tersebut, orang bekerja sama dengan orang lain untuk melindungi hak pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya keagamaanya.

Seorang pekerja memiliki kewajiban, termasuk kewajiban untuk bekerja dan memenuhi kewajibannya. Mereka juga memiliki hak, seperti hak untuk tidak diperlakukan dengan buruk. hak untuk mendapatkan tunjangan Hari Raya

---

<sup>1</sup> C.S.T. Kansil dan Christine S.T. Kansil. 2011. Pengantar ilmu hukum indonesia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, h.42

Keagamaan dan upah.<sup>2</sup> seperti yang dinyatakan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990, yang menyatakan bahwa ada dua jenis pendapatan kerja, yaitu pendapatan upah dan non-upah.<sup>3</sup>

Upah, menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah hak yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai imbalan dari seorang pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan.

Namun, Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjelaskan pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja, yaitu pendapatan berupa Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang servis pada usaha tertentu, dan/atau uang pengganti fasilitas kerja. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan dalam bentuk uang, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pengupahan. mana tunjangan yang diberikan oleh pemberi kerja atau pengusaha pada hari raya keagamaan. Pekerja muslim menerima tunjangan selama Hari Raya Idul Fitri untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pekerja non-muslim juga menerima Tunjangan Hari Raya (THR) pada hari raya keagamaan karena agama mereka.

---

<sup>2</sup> I Wayan Agus Vijayantera, "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Kegamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016", Kertha Patrika, Vol. 38 No. 1, (2016), hlm. 144

<sup>3</sup> Esa Nur Aisyah, 2019, "Mekanisme Penyelesaian Pembayaran Tunjuangan Hari Raya Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta" (Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), hlm. 4.

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah jenis pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan atau instansi dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tambahan selama hari raya keagamaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan menggantikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahan. Peraturan sebelumnya dianggap kurang melindungi hak pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya.<sup>4</sup> Dengan peraturan baru ini, diharapkan masalah pembayaran Tunjangan Hari Raya akan berkurang.

Setiap mendekati Hari Raya Idul Fitri, pemberian hak Tunjangan Hari Raya selalu menjadi masalah utama dalam ketenagakerjaan. Ada banyak protes pekerja untuk menuntut pembayaran hak Tunjangan Hari Raya (THR). dilakukan sesuai dengan ketentuan. Di tengah melambungnya harga bahan pokok menjelang hari raya, perusahaan tampaknya tidak menyadari pemberian hak Tunjangan Hari Raya (THR) saangtlah penting bagi pekerja. Hal ini berdampak pada masalah hidup pekerja.<sup>5</sup>

THR keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja atau keluarga mereka menjelang hari raya keagamaan pekerja. Ini berlaku untuk pekerja yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan,

---

<sup>4</sup> I Wayan Agus Vijayanteria, Loc.Cit.

<sup>5</sup> Luthfi Febryka Nola, “Pengaturan dan Penegakan Hukum Tunjangan Hari Raya Untuk Pekerja”, *P3DI*, Vol. 4, No. 16, (2012), hlm. 1.

namun, pekerja yang bekerja selama minimal 1 (satu) bulan secara konsisten tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan berhak atas THR keagamaan proposional. Ini dihitung dengan membagi jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikali upah bulanan. Tidak boleh memberikan THR keagamaan lebih dari 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan. Ini dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja karena menyiapkan hari raya keagamaan relatif banyak sehingga membutuhkan banyak uang.

Oleh karena itu, pekerja sangat mengharapkan THR keagamaan diberikan. Namun, pengusaha tidak memberikan THR kepada pekerja/buruh. sehingga dalam hal ini, pekerja adalah pihak yang dirugikan mengingat karena THR sangat dibutuhkan di tengah kenaikan harga bahan pokok menjelang hari raya keagamaan tersebut.

PT GNI diresmikan oleh Presiden Joko widodo pada 27 desember 2021. Saat diresmikan, PT GNI telah menyerap lebih dari dari 10.000 pekerja. Penyerapan pekerja akan terus bertambah demi tercapainya adaptasi model bisnis, teknologi, dan transfer pengetahua di indonesia. Menurut rencana, jika seluruh proyek di dalam kawasan industri tempat PT GNI berada telah telah berjalan maka pekerja lokal yang terserap akan mencapai 60 ribu orang. Jumlah ini mencapai lebih dari 90 persen dari kebutuhan pekerja indonesia yang akan menempati posisi pekerjaan seluruh lapisan hingga tenaga manajerial di smelter.

Selain tidak mendapatkan THR, pekerja diwajibkan melaksanakan pekerjaannya. Kewajiban disini berarti pekerja diharuskan melakukan pekerjaan

sebagaimana biasanya. Dan apabila pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaannya maka tidak akan dibayarkan upahnya selama dia tidak melakukan pekerjaannya dan atau/akan diberikan teguran keras sesuai dengan peraturan perusahaan dan bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam hukum perdata, perbuatan melawan hukum adalah suatu perbuatan yang melanggar hak dan kewajiban orang lain atau jika seseorang bertindak bertentangan dengan kewajiban hukumnya sendiri. Akibatnya, melanggar hukum sama dengan melanggar undang-undang.

Tafsiran sempit ini merusak banyak kepentingan masyarakat, tetapi tidak dapat menuntut apa-apa.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa apabila memenuhi empat syarat berikut, suatu perbuatan dianggap melanggar hukum:

- a. Perbuatan itu harus melanggar hukum (onrechtmatig)
- b. Perbuatan itu harus menyebabkan kerugian
- c. Perbuatan itu harus dilakukan dengan kesalahan
- d. Harus ada hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian yang timbul.

Sebuah tindakan tidak dapat digolongkan sebagai tindakan melawan hukum jika salah satu syarat di atas tidak terpenuhi.<sup>6</sup>

Ilmu hukum juga menyebutkan faktor-faktor yang menyebabkan perbuatan melawan hukum, seperti:

---

<sup>6</sup> Muhammad Abdulkadir, Hukum Perdata Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), Hlm 260.

## 1. Faktor Kesengajaan

Unsur kesengajaan adalah melakukan perbuatan-perbuatan yang telah dilarang, namun dipaksakan untuk dilakukan padahal sudah mengetahui konsekuensi atau akibat yang akan ditanggung dari perbuatannya. unsur ini memiliki niat dalam hati dari pihak pelaku untuk menimbulkan kerugian tertentu bagi korban. Unsur kesengajaan meliputi:

- a. Kesadaran untuk melakukan (keadaan pikiran),
- b. Kesadaran tentang konsekuensi dari perbuatan, dan
- c. Kesadaran untuk melakukan bukan hanya untuk menimbulkan konsekuensi, tetapi juga percaya bahwa dengan tindakan tersebut "pasti" akan menimbulkan konsekuensi tersebut.<sup>7</sup>

## 2. Faktor Kelalaian

Perbuatan melawan hukum dengan unsur kelalaian berbeda dengan perbuatan melawan hukum dengan unsur kesengajaan. Perbuatan melawan hukum dengan unsur kelalaian tidak memiliki niat langsung pelaku untuk menimbulkan kerugian terhadap korban. unsur kelalaian adalah sebagai berikut:

- a. Adanya tindakan atau mengabaikan sesuatu yang seharusnya dilakukan
- b. Adanya kewajiban kehatian, atau kewajiban kehatian
- c. Tidak dijalankan kewajiban kehati-hatian
- d. Adanya kerugian bagi orang lain; dan

---

<sup>7</sup> Dyah-dosen.blogspot.com/ Faktor Penyebab Perbuatan Melawan Hukum. Diakses tanggal 11 Juli 2018.

- e. Ada hubungan sebab akibat antara perbuatan dan kerugian yang timbul.<sup>8</sup>

Maka dari uraian diatas diketahui bahwa perbuatan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut telah memenuhi unsur-unsur perbuatan melawan hukum seperti yang tertuang dalam pasal 1367 KUHPerdata yang berisikan tentang “seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan barang barang yang berada di bawah pengawasannya”.

Untuk itu perusahaan bertanggung jawab atas tidak diberikannya tunjangan hari raya kepada pekerja yang mana dalam peraturan tunjangan hari raya bersifat wajib dibayarkan kepada pekerja, sehingga perbuatan tersebut termasuk dalam syarat perbuatan melawan hukum.

---

<sup>8</sup> Ibid

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa Upaya Hukum Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Tunjangan Hari Raya Oleh PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui upaya hukum pekerja yang tidak dibayarkan tunjangan hari raya oleh PT gunbuster nickel industri (GNI) sulawesi tengah.
2. Untuk mengetahui Perlindungan hukum pekerja yang tidak dibayarkan tunjangan hari raya oleh PT gunbuster nickel industri (GNI) sulawesi tengah

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberi pengetahuan kepada pekerja maupun orang lain tentang perlindungan hukum tunjangan hari raya merupakan haknya bagi setiap pekerja

## Manfaat Praktis

### 1. Untuk Pekerja/Buruh

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada pekerja atau buruh tentang perlindungan dan haknya untuk mendapatkan tunjangan hari raya menjelang hari raya keagamaannya setelah melakukan pekerjaan.

### 2. Untuk Penulis

Karya penelitian ini bertujuan untuk memberikan penulis, wawasan akademis dan teoritis yang dapat diterapkan pada kehidupan bermasyarakat.

### 3. Untuk Pihak Lain

Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. bagi masyarakat, hal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya. serta terpenihinya kesejahteraan bagi pekerja/buruh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Perlindungan Hukum**

Hukum diciptakan untuk mengimbangi kepentingan yang sering bertentangan antara dan lainnya. Oleh karena itu, hukum harus bekerja sama untuk mengurangi konflik kepentingan.

Dalam bahasa Inggris, istilah "hukum" dapat diartikan sebagai "hukum" atau "legal". Dalam bab ini, makna hukum ditinjau dari perspektif terminologi kebahasaan, yang mencakup definisi yang ditemukan dalam beberapa kamus, dan definisi hukum, yang merujuk pada teori dan pendapat pakar. Tidak ada maksud pembahasan tentang hukum di sini untuk membuat definisi yang jelas tentang arti hukum. Menurut Immanuel Kant, pengertian atau arti hukum masih sulit ditemukan karena luasnya ruang lingkup dan berbagai macam bidang yang menjadi sumbernya.

pendapat tentang definisi hukum menurut R. Soeroso, SH bahwa hukum adalah kumpulan peraturan yang ditetapkan oleh pihak berwenang untuk mengatur tata kehidupan masyarakat, memiliki sifat pemerintah dan melarang serta memaksa dengan menjatuhkan hukuman bagi mereka yang melanggarinya.

Mochtar Kusumaatmadja mengatakan bahwa pemahaman yang tepat tentang hukum tidak hanya harus mempertimbangkan hukum sebagai sistem prinsip dan prosedur yang mengatur kehidupan manusia di masyarakat, tetapi juga

harus mencakup lembaga dan institusi yang berpartisipasi dalam proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum.

Menurut J.C.T. Simorangkir, dan Woerjono Sastropranoto, hukum adalah aturan yang memaksa yang mengatur bagaimana orang berperilaku dalam masyarakat dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib.

Soedjono Dirdjosisworo mengatakan bahwa ada delapan cara untuk memahami hukum. Menurutnya, ada delapan cara untuk memahami hukum dalam arti penguasa, para petugas, sikap dan tindakan, sistem kaidah, jalinan nilai, tata hukum, ilmu hukum, dan disiplin hukum. Dari berbagai sudut pandangnya, Soedjono Dirdjosisworo mengatakan bahwa hukum tidak dapat dianggap sebagai undang-undang jika tidak memiliki undang-undang,<sup>9</sup> tetapi hukum juga meliputi hal yang sebenarnya yang sudah hidup dalam pergaulan masyarakat<sup>10</sup>

Memahami hukum memerlukan konsep konstruksi hukum. Konstruksi hukum terdiri dari tiga kategori: yang pertama adalah konstruksi hukum dengan cara memperlawankan. Maksudnya adalah menafsirkan hukum antara aturan perundang-undangan dengan kasus atau masalah. Kedua, konstruksi hukum yang mempersempit membatasi proses penafsiran hukum dengan keadaan sebenarnya. Ketiga, konstruksi hukum yang memperluas menafsirkan hukum dengan memperluas maknanya sehingga suatu masalah dapat dijerat dalam suatu peraturan perundang-undangan.

---

<sup>9</sup> Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, ( Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008 ), h. 25-43.

<sup>10</sup> Nur Insani, *Refleksi Filsafat Hukum: Memahami Esensi Dan Implikasi Filosofi Dalam Sistem Hukum* (Kalimantan Selatan: Ruang Karya, 2024), h. 46.

Hans Kelsen mengatakan bahwa hukum adalah ilmu pengetahuan normatif dan bukan ilmu alam.<sup>11</sup> Dia juga mengatakan bahwa hukum adalah metode sosial untuk mengatur perilaku masyarakat.<sup>12</sup>

Perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan perlindungan secara kebahasaan. Menurut KBBI, kata perlindungan dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi; Black's Law Dictionary menyatakan bahwa perlindungan adalah the act of protecting.<sup>13</sup>

Perlindungan biasanya berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya; ini dapat berupa kepentingan atau benda atau barang. Perlindungan juga dapat mencakup pengayoman yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lebih lemah. Oleh karena itu, perlindungan hukum dapat didefinisikan sebagai segala upaya pemerintah untuk menjamin kepastian hukum untuk melindungi hak-hak warga negaranya agar tidak dilanggar, dan agar mereka yang melanggar dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.<sup>14</sup>

Perlindungan adalah tempat perlindungan, atau sesuatu yang melindungi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "perlindungan" mengacu pada metode, tindakan, atau tindakan untuk melindungi. Namun, hukum adalah aturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau yang berlaku untuk semua warga (negara).

---

<sup>11</sup> imly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006), h. 12.

<sup>12</sup> Hans Kelsen, Dasar-Dasar Hukum Normatif, (Jakarta: Nusamedia, 2009), h. 343.

<sup>13</sup> Bryan A. Garner, Black's Law Dictionary, ninth edition, (St. paul: West, 2009), h. 1343.

<sup>14</sup> Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum", Republika, 24 Mei 2004

Perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu gagasan bahwa hukum dapat memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum melalui perangkat hukum preventif dan represif.<sup>15</sup>

Ada beberapa pendapat ahli tentang perlindungan hukum, seperti berikut:

1. Satjito Rahardjo mengatakan perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan memberinya kekuasaan untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya.<sup>16</sup>
2. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa yang melanggar hukum untuk menciptakan ketertiban dan ketentraman sehingga semua orang dapat menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>17</sup>
3. Muchsin mendefinisikan perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi seseorang dengan menggabungkan hubungan nilai-nilai atau prinsip-prinsip yang menjelma dalam sikap dan tindakan untuk menciptakan ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

<sup>16</sup> Satjipro Rahardjo, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, (Jakarta: Kompas, 2003),h. 121.

<sup>17</sup> Setiono, “Rule of Law”, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004), h.3.

<sup>18</sup> Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003), h. 14.

4. Menurut Hetty Hasanah perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.<sup>19</sup>

Perlindungan hukum, menurut Undang-Undang Nomor 40 tahun 1999 tentang Pers, didefinisikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh pemerintah atau masyarakat kepada warga untuk menjalankan hak, kewajiban, dan peran mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga adalah segala upaya untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya, baik secara langsung maupun berdasarkan keputusan pengadilan. Namun, Peraturan Pemerintah No.2 Tahun 2002 tentang Tatacara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat memberikan perlindungan yang lebih baik. Hukum adalah tindakan yang harus dilakukan oleh penegak hukum atau penegak hukum untuk melindungi korban dan saksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan fisik dan mental yang terjadi selama penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di pengadilan.

---

<sup>19</sup> Hetty Hasanah, "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembayaran Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia", artikel diakses pada 1 Juni 2015 dari <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html>.

Suatu perlindungan dianggap sebagai perlindungan hukum jika memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Adanya pengayoman pemerintah terhadap warganya
2. Jaminan kepastian hukum.
3. Terkait dengan hak-hak warganegara.
4. Ada sanksi bagi mereka yang melanggarinya.

Philip M. Hadjon berpendapat bahwa ada dua jenis perlindungan hukum bagi rakyat dalam Bahder Djonhan Nasution:

1. Perlindungan hukum preventif, di mana rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi keputusan definitif. Perlindungan hukum jenis ini dimaksudkan untuk mencegah perselisihan, sehingga sangat penting untuk memahami tidakan pemerintah yang berdasarkan kebenaran. Dengan perlindungan hukum ini, pemerintah harus lebih hati-hati dan berdasarkan kehendak.
2. Perlindungan hukum represif, dengan tujuan menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum ini diberikan oleh pengadilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia.

## **2.2 Perbuatan Melawan Hukum**

Pasal 1365 Hukum Perdata menetapkan bahwa setiap perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad) yang membawa kerugian kepada orang lain harus diganti oleh orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu. Pasal 1366

disebutkan bahwa setiap orang bertanggung jawab, bukan hanya atas kerugian yang disebabkan oleh pelanggaran, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatan atau kesembronoannya. Menurut Pasal 1367, seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, tetapi juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan orang lain yang menjadi tanggungannya atas hal-hal yang berada di bawah pengawasannya,

Dahulu pengadilan mengartikan "melawan hukum" hanya sebagai pelanggaran undang-undang yang berlaku, atau pasal-pasal hukum. Namun, sejak tahun 1919, perubahan terjadi di Belanda, dan istilah "melawan hukum" kini mencakup semua pelanggaran terhadap kesesilaan atau kepentasan dalam pergaulan hidup masyarakat.<sup>20</sup>

### **2.2.1 Unsur-Unsur Perbuatan Melawan Hukum**

Menurut Pasal 1365 KUH Perdata, suatu perbuatan melawan hukum harus mengandung unsur-unsur berikut:

1. Adanya Suatu Perbuatan: Perbuatan yang dilakukan oleh pelaku mendahului perbuatan melawan hukum. Dengan "perbuatan" umumnya dimaksudkan baik melakukan sesuatu (dalam arti aktif) maupun tidak melakukannya. sesuatu (dalam arti pasif), seperti tidak melakukan sesuatu meskipun dia memiliki kewajiban hukum untuk melakukannya, yang berasal dari hukum yang berlaku (karena ada juga kewajiban yang berasal dari suatu kontrak). Oleh karena itu, tidak ada unsur

---

<sup>20</sup> Munir Fuady, Perbuatan Melawan Hukum Kontemporer, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2005), Hlm 5.

"persetujuan atau kata sepakat" atau unsur "caausa yang diperbolehkan" yang ada dalam kontrak terhadap perbuatan melawan hukum.<sup>21</sup>

## 2. Perbuatan Tersebut Bertentangan dengan Hukum

Sejak tahun 1919, unsur melawan hukum didefinisikan dalam arti yang seluas-luasnya dan mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Perbuatan yang melanggar undang-undang yang berlaku,
- b. Perbuatan yang melanggar hak orang lain yang dijamin oleh hukum,
- c. Perbuatan yang bertentangan dengan kewajiban hukum si pelaku,
- d. Perbuatan yang bertentangan dengan kesusilaan (geoden zeden), atau
- e. Perbuatan yang bertentangan dengan sikap masyarakat untuk memperlihatkan kepentingan orang lain

## 3. Adanya Kesalahan Dari Pihak Pelaku

Agar dapat dikenakan Pasal 1365 tentang Perbuatan Melawan Hukum tersebut, undang-undang dan yurisprudensi menetapkan bahwa pelaku harus memiliki unsur kesalahan saat melakukan perbuatan tersebut. Tanggung jawab tanpa kesalahan (strict liability) didasarkan pada Pasal 1365 KUHPerdata daripada pada undang-undang lain. Karena Pasal 1365 KUHPerdata mensyaratkan adanya unsur "kesalahan" dalam suatu perbuatan melawan hukum, maka perlu diketahui bagaimakah cakupan dari unsur kesalahan tersebut. Suatu tindakan dianggap oleh hukum mengandung unsur kesalahan sehingga dapat dimintakan tanggung jawabnya secara hukum jika memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

---

<sup>21</sup> Ibid, Hlm 10.

- a. Ada unsur kesengajaan,
- b. Ada unsur kelalaian (culpa),
- c. Tidak ada alasan pemberar atau alasan pemaaf, seperti keadaan overmacht, membela diri, tidak waras, dan lain-lain.

#### 4. Adanya Kerugian Bagi Korban

Pasal 1365 KUHPerdata mensyaratkan bahwa korban mengalami kerugian. Selain kerugian materil, yurisprudensi juga mengakui konsep kerugian inmateriil, yang juga akan dinilai dengan uang. Ini membedakan kerugian karena perbuatan melawan hukum.

#### 5. Adanya Hubungan Klausul antara Perbuatan dengan Kerugian

Perbuatan melawan hukum juga harus memiliki hubungan klausul antara perbuatan yang dilakukan dengan kerugian yang terjadi.<sup>22</sup>

### **2.3 Pengertian Tunjangan Hari Raya**

Menurut Simanjuntak dalam Manululang, "Tenaga Kerja" adalah orang yang bekerja, mencari pekerjaan, dan melakukan tugas lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>23</sup> Menurut Surat Edara Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990, pendapatan yang diterima oleh pekerja tidak selalu dianggap sebagai upah. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang ditetapkan dan

---

<sup>22</sup> Ibid, Hlm 13.

<sup>23</sup> Manululang, Sendjun H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm. 3

dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Tunjangan ini dapat berupa apa pun yang diberikan pengusaha kepada pekerja mereka pada hari raya keagamaan sesuai dengan agama yang mereka anut. Tunjangan ini merupakan kewajiban bagi pekerja untuk merayakan hari raya keagamaan.<sup>24</sup>

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan kewajiban pemerintah dan pemberi kerja. Tunjangan ini diberikan karena adanya tambahan kebutuhan bagi pekerja dan keluarganya akibat meningkatnya pengeluaran pada saat hari raya keagamaan. Pemberian tunjangan ini tepat untuk menutupi kebutuhan pekerjaan. Pembayaran tunjangan hari raya merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemerintah dan pengusaha sebelum setiap hari raya keagamaan dirayakan.<sup>25</sup>

Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pekerja tersebut berhak atas penghasilan sebagai salah satu jenis hak yang diterima atas tugas yang dilakukan. setelah pekerja memenuhi tugas tersebut, mereka dapat menerima haknya. diketahui selain gaj, para pekerja juga mendapat penghasilan tambahan yakni tunjangan hari raya (THR). Tunjangan ini dapat berupa uang atau dalam bentuk lain yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja pada hari-hari besar keagamaan menurut agamanya. Tunjangan ini dibutuhkan pekerja untuk merayakan hari besar keagamaan.

---

<sup>24</sup> Husni, Lalu. (2003) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. hlm. 145.

<sup>25</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 7 ayat (3).

Motivasi utama pekerja bekerja di suatu lembaga adalah untuk mencari nafkah memenuhi kebutuhan hidup, dan merupakan hak sensitif bagi pekerja. Oleh karena itu, tidak jarang timbul perselisihan mengenai tunjangan. Pernyataan tersebut memang menunjukkan pentingnya tunjangan bagi penghidupan pekerja dan sistem mensyaratkan bahwa tunjangan harus dibayarkan sesuai dengan undang-undang yang berlaku agar tercapai keadilan antara umat beragama. tunjangan adalah suatu bentuk imbalan yang diterima pekerja. Pada dasarnya peningkatan produktivitas pekerja yang paling penting. Selain itu, tunjangan pekerja juga dapat digunakan untuk memenuhi taraf hidup. dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kebutuhan dasar hidup
2. Kebutuhan menunjang kesejahteraan hidup
3. Kebutuhan untuk meningkatkan peluang ekonomi, serta kebutuhan untuk hidup dengan saling menghargai antara umat beragama

Mengingat pemberian tunjangan hari raya (THR) sangat bermanfaat bagi pekerja, maka masalah tunjangan harus lebih ditekankan. Persoalan mewujudkan cita-cita, penerapan standar tunjangan minimum, pengawasan penerapan tunjangan minimum atau remunerasi merupakan tujuan penting dalam rangka melaksanakan peningkatan kualitas hidup pekerja, dan kedepannya memperbaiki Prestasi kerja dan meningkatkan mutu kerja. Waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) jelas. Biasanya, perusahaan tidak mengatur secara tegas, melainkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Sesuai Pasal 6 Tahun 2016, setiap

pekerja yang telah bekerja selama satu bulan berhak mendapatkan tunjangan hari raya (THR).

#### **2.4 Perspektif Hukum Islam Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan**

Seperti yang kita pelajari dalam kajian Islam, menerima bingkisan di hari raya keagamaan sama dengan menerima bingkisan yang diperbolehkan atau sah menurut hukum, karena itu adalah hak si penerima. Dan menurut Hamidullah Ibda: Hamidullah Ibda, peneliti senior di Pusat Studi Demokrasi dan Islam (CDIS), mengatakan: “Mengambil tunjangan hari raya karena alasan agama diperbolehkan, karena prinsip pembayaran tunjangan hari raya Seperti gaji yang diberikan kepada pekerja jika pekerjaan kamu benar.” “Meminta tunjangan hari raya untuk demonstrasi adalah tindakan yang salah ketika Anda sudah membayarkan tunjangan hari raya kepada pekerja yang malas, tidak produktif, dan tidak aktif mendukung suatu perusahaan.”

Menjelang lebaran, sebagian dari kita pasti mengharapkan Tunjangan Hari Raya atau biasa kita sebut THR. Dan kemudian THR menjadi sebuah keharusan bagi suatu lembaga atau instansi tertentu dan orang – orang yang sudah bekerja pun kadang seperti otomatis diwajibkan memberi TH R kepada mereka yang lebih muda dan belum bekerja. THR menjadi sebuah budaya yang menyangkut ekonomi dan kesejahteraan.

THR sendiri muncul pada tahun 1994. THR hadir berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Per04/Men/1994 mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan. Dengan demikian, mengikuti

peraturan tersebut, perusahaan menjadi wajib mengeluarkan THR bagi pegawainya.<sup>26</sup> Berdasarkan riset Islam penerimaan THR diibaratkan dengan menerima bingkisan dan merupakan hak penerima, jika menurut hukum boleh atau halal.<sup>27</sup>

Menurut Islam, menerima THR sama dengan menerima hadia yang artinya boleh dan sah. Karena itu sebuah hak. Menurut Pengamat Pendidikan dan Pejabat Evaluasi USSAID Prioritas Jawa Tengah Dian Marta Wijayanti mengatakan, menerima THR sama dengan menerima gaji.<sup>28</sup>

Sebaliknya ALLAH SWT kepada orang yang ingin memberikan dalam Ayat 39 AL-Quran Surat Saba Artinya “barang apa pun yang kamu nafkahkan, niscaya Allah akan menggantinya, dan dialah sebaik-baiknya penghidupan.

Perbuatan tergantung niatnya dan seseorang yang mendapatkan yang ia niatkan hendaknya dilakukan dengan ikhlas dan keridhaan Allah SWT. Amirul Muminin Abi Hasf Umar bin Sebagaimana diriwayatkan oleh Khattab, Nabi SAW bersabda: “Barangsiaapa hijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian demi Allah dan Rasul-Nya, dan demi dunia (harta, dsb) atau demi wanita yang dinikahinya pada tahun, maka hijrahnya “Migrasi atas apa yang diinginkannya” Muttafaq Alai. [HR.Nomor Bukhari : 54 dan Nomor Muslim : 1907]

---

<sup>26</sup> Dasar Hukum Tunjangan Hari Raya” (On-Line), tersedia di:<https://dalamislam.com/hukum-islam/hukum-thr-dalam-islam> (26 februari 2020).

<sup>27</sup> *Ibid*

<sup>28</sup> *Ibid*

Rasulullah SAW juga bersabda “Sesungguhnya Allah SWT tidak memandang kepada rupa kalian dan tidak pula kepada harta kalian tetapi Allah memandang kepada hati dan amal kalian” [ HR.Muslim no. 2564]

## **2.5 Syarat Bagi Pekerja Mendapatkan Tunjangan Hari Raya**

Faktor yang memengaruhi jumlah tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh pemerintah dan pengusaha tidak lepas dari jumlah pekerja yang menerimanya. Sebagai tenaga kerja, pekerja ini berhak atas kompensasi dari pengusaha. Pengusaha harus membayar Tunjangan Hari Raya kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari awal kontrak hingga berakhirnya hubungan kerja.

Oleh karena itu, hak-hak pekerja sangat penting bagi kehidupan industri Indonesia. Hak-hak ini diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, yang merupakan penjabaran dari Pancasila sebagai falsafah Bangsa Indonesia dan UUD 1945 sebagai konstitusi Indonesia. Hukum ini mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan ini menghasilkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berbagai undang-undang ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Kerja Sosial Tenagakerja, dan Keputusan pemerintah terkait ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Tahun 2000 tentang Sarikat Buruh dan Peraturan Pemerintah,

Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, dan lainnya.<sup>29</sup>

Dalam berbagai tulisan penyusunan, sering disebutkan bahwa pekerja atau buruh merupakan aset yang sangat penting dan penting dalam pelaksanaan pembangunan, karena mereka adalah "tulang punggung" perusahaan yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mendukung kemajuan nasional. Oleh karena itu, wajar jika pekerja atau buruh diberikan perlindungan yang layak untuk meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesejahteraan mereka. Secara umum, perlindungan ini mencakup sebagai berikut:

1. Peraturan keselamatan kerja, yang mencakup perlindungan dan perlindungan untuk memastikan bahwa pekerja atau buruh aman saat bekerja dengan mesin, pesawat, atau alat-alat kerja, bahan dan prosedur penggerjaannya, kondisi tempat kerja dan lingkungan, dan metode pekerjaan.
2. Peraturan keselamatan kerja dan higiene perusahaan, yang umumnya mencakup: pemeliharaan dan peningkatan tingkat kesehatan pekerja, yang dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan dan perawatan karyawan yang sakit.
3. Norma kerja mencakup hal-hal seperti waktu kerja, sistem pengupahan, istiahat, cuti kerja wanita, anak, kesusilaan, ibadah agama dan keyakinan yang diakui pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan, dan lainnya

---

<sup>29</sup> Darwis Anatami, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undangundang RI Nomor 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam", Jurnal Al-Adalah, Vol. 13 No. 2 (Desember 2016), H. 209-210.

untuk menjaga semangat dan moralitas kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

4. Mereka yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan atau ahli waris mereka berhak atas ganti rugi untuk perawatan dan rehabilitasi.<sup>30</sup>

Salah satu hak yang melekat pada hakikat pekerja atau buruh adalah hak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Karena itu, peran pekerja dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya sangat penting. Peran pekerja adalah sebagai subyek penerima Tunjangan Hari Raya. Tunjangan Hari Raya tidak serta merta diberikan hanya kepada pekerja atau buruh. Untuk menerima Tunjangan Hari Raya, pekerja harus memenuhi syarat-syarat tertentu.

Sebelum Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Permenaker No. 4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerjaan Perusahaan mengatur tunjangan hari raya. Menurut Pasal 2 Ayat 1 dan Permenaker Nomor 4 Tahun 1994, pekerja yang memiliki masa kerja tiga (tiga) bulan atau lebih berhak atas Tunjangan Hari Raya. Pasal 3 Permenaker Nomor 4 Tahun 1994 menegaskan bahwa besarnya tunjangan yang diterima oleh pekerja disesuaikan dengan jumlah masa kerja mereka, yang dihitung dengan mengalikan 12 kali gaji pokok dan tunjangan tetap selama satu bulan.

---

<sup>30</sup> Zaeni Asyhadi, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), h. 18-19.

Dari hal-hal di atas, dapat disimpulkan bahwa kewajiban pengusaha tidak hanya untuk membayar THR tanpa mempertimbangkan masalah yang dihadapi pekerja dan THR itu sendiri. Pengusaha harus mempertimbangkan berapa batas minimum THR yang dikombinasikan dengan upah minimum regional masing masing daerah.

Pengusaha juga harus membayar kompensasi cuti hari raya (THR) kepada pekerja yang berstatus pekerja waktu tidak tertentu yang diPHK sejak 30 hari sebelum jatuh tempo THR keagamaan. Selain itu, pengusaha juga harus membayar THR kepada pekerja yang dipindahkan ke perusahaan lain dengan ketentuan bahwa masa kerja mereka berlanjut, serta THR itu sendiri.

## **2.6 Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan**

Tunjangan hari raya biasanya diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya sebelum hari raya keagamaan untuk meringankan beban pekerja, karena mahalnya biaya yang harus dikeluarkan pekerja untuk merayakan hari raya keagamaan. Sejak adanya peraturan perundang-undangan, tunjangan hari raya keagamaan telah menjadi hak standar bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja. Hak ini diberikan kepada pekerja yang memenuhi kewajibannya kepada pemberi kerja sesuai dengan tata cara dan peraturan pemberi kerja serta tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, hak dan kewajiban pekerja harus diperhatikan.

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah hak penghasilan pekerja yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja dalam bentuk uang sebelum hari raya keagamaan.<sup>31</sup> hari raya keagamaan adalah hari raya Idul Fitri bagi pegawai yang beragama Islam, hari raya Natal bagi umat Kristen Katolik dan Kristen Protestan, hari raya nyepi untuk pegawai yang beragama Hindu, hari raya Waisak bagi pegawai yang beragama Budha, dan hari raya imlek pagi pegawai yang beragama kongucu.<sup>32</sup>

Berbicara mengenai hak seorang pekerja untuk mendapat tunjangan pada hari raya keagamaan, perlu diketahui terlebih dahulu bahwa hak adalah seperangkat hak yang diterima seseorang dalam bentuk hak sejak lahir sampai meninggal dunia Sesuatu yang terjadi saat interaksi sosial dengan rekan kerja<sup>33</sup>.

Menurut K. Bertens, “Hak adalah suatu tuntutan yang diajukan oleh seseorang atau suatu kelompok terhadap orang atau masyarakat lain.”<sup>34</sup>

Menurut Darwan Prints, “Hak turun-temurun dipahami sebagai sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang karena jabatan atau kedudukannya, sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang karena kedudukannya atau statusnya”.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> Pengertian Tunjangan Hari Raya”, (On-line), tersedia di: <http://sep.utarpengertian.blogspot.com/2016/06/pengertian-tunjangan-hari-raya.html> (5 April 2019).

<sup>32</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 7 ayat (3).

<sup>33</sup> H. Zainuddin Ali 2011. Filsafat Hukum. Jakarta: Sinar Grafika, h.27

<sup>34</sup> Muhamad Erwin. 2013 Filsafat Hukum: Refleksi Kritis terhadap Hukum. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, h. 239

<sup>35</sup> Suratman 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Penerbit Permata Puri Media, h 43  
Muhamad Erwin. 2013. Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers. H. 239

Santjipto Raharja menjelaskan ciri-ciri yang melekat pada hak hukum adalah:

1. Hak diberikan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subjek hak.  
Disebut juga orang yang memiliki barang yang menjadi subjek haknya.
2. Hak ini juga berlaku bagi orang lain dalam arti kewajiban. Ada korelasi antara hak dan kewajiban.
3. Hak perseorangan mewajibkan pihak lain untuk berbuat sesuatu atau menahan diri untuk berbuat sesuatu. Hal ini dapat dikatakan sebagai isi hak
4. Seseorang yang mempunyai kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu disebut subjek hukum
5. Setiap hak yang sah mempunyai hak milik, yang melambangkan suatu peristiwa hukum tertentu dan menjadi alasan mengapa hak itu dialihkan kepada pemiliknya.<sup>36</sup>

Untuk menjamin kepastiannya, hak harus diatur oleh hukum. adanya hukum, seperti yang dikatakan Cicero, "*ubu societas ibi ius*", yang berarti bahwa setiap masyarakat memiliki hukum.<sup>37</sup> Adanya hukum di masyarakat ini sangat penting karena fungsi utamanya adalah untuk menciptakan ketertiban di masyarakat dan melindungi hak manusia agar tidak dilanggar oleh orang lain.

Meijers mengatakan bahwa hak selalu menjadi konsep utama dalam hukum perdata. Karena hak diberikan kepada setiap orang baik dari perspektif fisik

---

<sup>36</sup> Muhammad Erwin , *OP. Cit*, h.28

<sup>37</sup> Ibid., h. 236.

maupun eksistensial. Bahkan lebih dari apa yang dikatakan Meijers, di sini disebutkan bahwa posisi hak berlaku untuk semua hukum, bukan hanya hukum perdata. Adanya hak membuat hukum.<sup>38</sup>

Worthington juga menyatakan bahwa "hak berdasarkan hukum ditetapkan oleh aturan hukum. Ia menambahkan bahwa di negara-negara dengan sistem civil law, hak berdasarkan hukum ditetapkan dalam kitab undang-undang. Di negara-negara dengan sistem common law, hak berdasarkan hukum dapat diidentifikasi dari sanksi yang dijatuhkan oleh pengadilan atas pelanggaran yang dilakukan terhadap hak itu."<sup>39</sup>

Menurut Bentham, "hak tidak mempunyai arti apa-apa jika tidak ditunjang oleh undang-undang."<sup>40</sup>

Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa pengusaha tidak melanggar hak pekerja untuk mendapatkan tunjangan hari raya, peraturan yang jelas diperlukan untuk menjamin bahwa pengusaha memberikan hak pekerja tersebut. Undang undang yang relevan harus melindungi pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengatur masalah ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO.PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di suatu perusahaan

---

<sup>38</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2014, Pengantar Ilmu Hukum, Prenadamedia Group, Jakarta. h. 148

<sup>39</sup> *Ibid.*, h. 142

<sup>40</sup> *Ibid*

sebelumnya mengatur tunjangan hari raya bagi pekerja, tetapi sekarang telah dicabut karena berlakunya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Diperusahaan, Pasal 12 menyatakan bahwa: "Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku."

Dalam hal dasar peraturan, Pasal 12 menggambarkan dasar *lex posterior* derogat *legi priori*, yang berarti bahwa aturan baru menyampingkan aturan lama; dengan kata lain, undang-undang yang berlaku kemudian membantalkan undang-undang terdahulu sejauh mana mengatur topik yang sama.<sup>41</sup> Dasar ini terdiri dari dua prinsip:

1. Hukum baru harus setara atau lebih tinggi dari hukum lama; dan
2. Hukum baru dan lama mengatur elemen atau substansi yang sama. Basis ini bertujuan untuk menghindari ketidakpastian hukum yang disebabkan oleh dualisme peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1994 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku setelah diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016

---

<sup>41</sup> Bagir Manan. 2004. Hukum Positif Indonesia. Yogyakarta: Penerbit UII Press, H. 59

Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja. Hal ini dilakukan untuk menghindari dualisme peraturan yang dapat menimbulkan keraguan hukum.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja dibuat untuk melaksanakan Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Tujuan dicabutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.04/MEN/1994 adalah karena peraturan tersebut dianggap kurang melindungi hak pekerja untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan karena masih ada celah dalam peraturan tersebut.

Ketahuilah bahwa tunjangan hari raya adalah "Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2) huruf b berupa tunjangan hari raya keagamaan" bagi pekerja yang bekerja di perusahaan atau lembaga. Ini adalah penting karena tujuan dari pengaturan tunjangan hari raya ini.<sup>42</sup>

Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 6 tahun 2016, pasal 1, ayat (1) menyatakan bahwa "tunjangan hari raya keagamaan yang selanjutnya disebut THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan."<sup>43</sup>

Pada pasal 1 ayat 2 dinyatakan bahwa "Hari raya keagamaan adalah hari raya idul fitri bagi pekerja/buruh yang beragama islam, hari raya natal bagi

---

<sup>42</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2005 Tentang Penupahan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)

<sup>43</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Diperusahaan, (Berita Negara Rebuplic Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

pekerja/buruh yang beragama kristen khatolik 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."<sup>44</sup>

Dalam peraturan sebelumnya tentang tunjangan hari raya, pekerja yang beragama konghucu tidak berhak mendapatkan tunjangan hari raya karena keagamaannya. Namun, peraturan menteri tenaga kerja nomor 6 tahun 2016 memberikan hak kepada pekerja yang beragama konghucu untuk mendapatkan tunjangan hari raya keagamaannya. Peraturan ini dibuat sebagai tanggapan atas agama konghucu yang diakui secara resmi di Indonesia selama masa kepemimpinan KH Abdurrahman Wahid.

Menurut Pasal 1 ayat (2), tunjangan hari raya diberikan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan mereka sebagai pendapatan non upah. Tunjangan hari raya ini juga diberikan kepada pekerja yang memeluk agama sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat (2) untuk merayakan hari raya keagamaan mereka. Ini berarti bahwa pekerja yang bekerja untuk sebuah perusahaan tidak berhak atas tunjangan hari raya jika mereka tidak memeluk agama, menganut paham atheist, atau tidak percaya pada tuhan.

Namun, pengusaha dapat menghindari hal ini jika mereka berjanji untuk memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja non-agama. Untuk

---

<sup>44</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Diperusahaan, (Berita Negra Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

menghindari diskriminasi terhadap pekerja, tunjangan hari raya sama dengan pekerja lainnya, sesuai dengan 1 ayat (2).

Tunjangan hari raya adalah hak yang harus diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang telah bekerja untuk perusahaan selama tiga bulan atau lebih. Namun, setelah peraturan menteri ini dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016, Karena itu pengusaha harus membayar tunjangan hari raya kepada pekerja yang telah bekerja selama 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. Undang undang ini dibuat untuk mencegah penerimaan atau perekrutan pekerja sebelum hari raya keagamaan.

Ada dua subjek yang memiliki kepentingan bersama. Dengan kata lain:

#### 1. Pengusaha

Pengusaha sebagai subjek pemberi tunjangan hari raya, pengusaha mempunyai kepentingan untuk memenuhi kewajibannya sebagai pemberi tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016, apabila orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia menjalankan perusahaan yang dimilikinya dan/atau suatu perusahaan yang tidak dimilikinya.

#### 2. Pekerja

Pekerja berhak menerima tunjangan hari raya karena tunjangan hari raya tersebut merupakan hak yang harus diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Pengusaha diharuskan

memberikan tunjangan hari raya selama satu tahun kepada seluruh pekerja setiap tahun.

Besaran tunjangan hari raya ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 tahun 2016 Jumlah penyisihan dibagi menjadi 2 bagian yaitu.<sup>45</sup>

1. Seorang pekerja/buruh yang bekerja terus menerus lebih dari 12 bulan, yakni , mendapat THR sebesar gaji satu bulan.
2. Seorang pekerja/buruh yang telah bekerja terus menerus selama satu bulan selama kurang dari 12 bulan akan diberikan secara propesional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

masa kerja x 1 (satu) bulan upah.<sup>46</sup>

12

Pedoman untuk menentukan yang dimaksud sebagai upah 1 (satu) bulan dalam pasal 3 ayat (2) terdiri dari komponen upah :

1. Upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*); atau
2. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Pasal 7 ayat (3).

<sup>46</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

<sup>47</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

Ayat 2 Pasal 3 ini mengenai pedoman untuk menentukan upah 1 (satu) bulan tidak jelas karena tidak menjelaskan bagaimana menggunakan upah bersih atau upah pokok, termasuk tunjangan tetap. Untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak pekerja terkait besarnya tunjangan hari raya keagamaan, ketidak jelasan dalam pengaturan ini harus segera diperbaiki. agar pelaksanaan undang-undang memberikan keamanan hukum bagi hak pekerja terkait besarnya tunjangan hari raya keagamaan.

Sanksi yang Dikenakan Jika Pengusaha Tidak Membayar THR Melihat uraian di atas, jelas bahwa perusahaan melanggar ketentuan THR. Pengusaha yang tidak membayar THR sesuai dengan peraturan dapat dikenakan sanksi administratif. Hukuman tersebut meliputi:

1. Teguran secara tertulis;
2. Membatasi aktivitas bisnis;
3. Menghentikan sebagian atau seluruh alat produksi untuk sementara waktu; dan
4. Menghentikan aktivitas bisnis.

## **2.7 Sanksi Terhadap Pengusaha Yang Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Pada Pekerja Sejak Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016**

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha didasarkan pada perjanjian yang berlaku untuk jangka waktu tertentu. Pada dasarnya, hubungan kerja terbentuk setelah perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana satu pihak pekerja mengikatkan diri pada pihak lain, yaitu pengusaha, untuk bekerja untuk

mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesediaan mereka untuk mempekerjakan pekerja dengan kompensasi.<sup>48</sup> Ayat 3 Pasal 10 menyatakan bahwa "denda yang disebutkan pada ayat (1) dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan pekerja/buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."<sup>49</sup>

Adanya pasal 10 ayat (3) memungkinkan pengusaha sendiri yang menangani denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan tersebut, sehingga rincian denda keterlambatan pengusaha dalam memberi THR tidak jelas. Karena ketidakjelasan peraturan ini, pengusaha dapat menghindari membayar denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan. Ini karena tidak ada sanksi atau hukuman yang berlaku jika pengusaha tidak membayar denda. Dalam hal hukum pidana yang berkaitan dengan denda, peraturan menteri tenaga kerja nomor 6 tahun 2016 harus menjelaskan tentang sanksi denda dan hukuman jika denda tidak dibayar, yaitu dengan menggantinya dengan pidana kurungan, agar hukum tersebut dapat diterapkan secara efektif di masyarakat.

Selain itu, ada banyak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing dan perusahaan yang mempekerjakan pekerja waktu tertentu. Dalam banyak kasus, mereka memberhentikan pekerja sebelum hari raya untuk menghindari pembayaran kompensasi hari raya pekerja (THR), dan biasanya

---

<sup>48</sup> H. Zainal Asikin, et.al. 2008 *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit: RajaGrafindo Persada, h. 65.

<sup>49</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375).

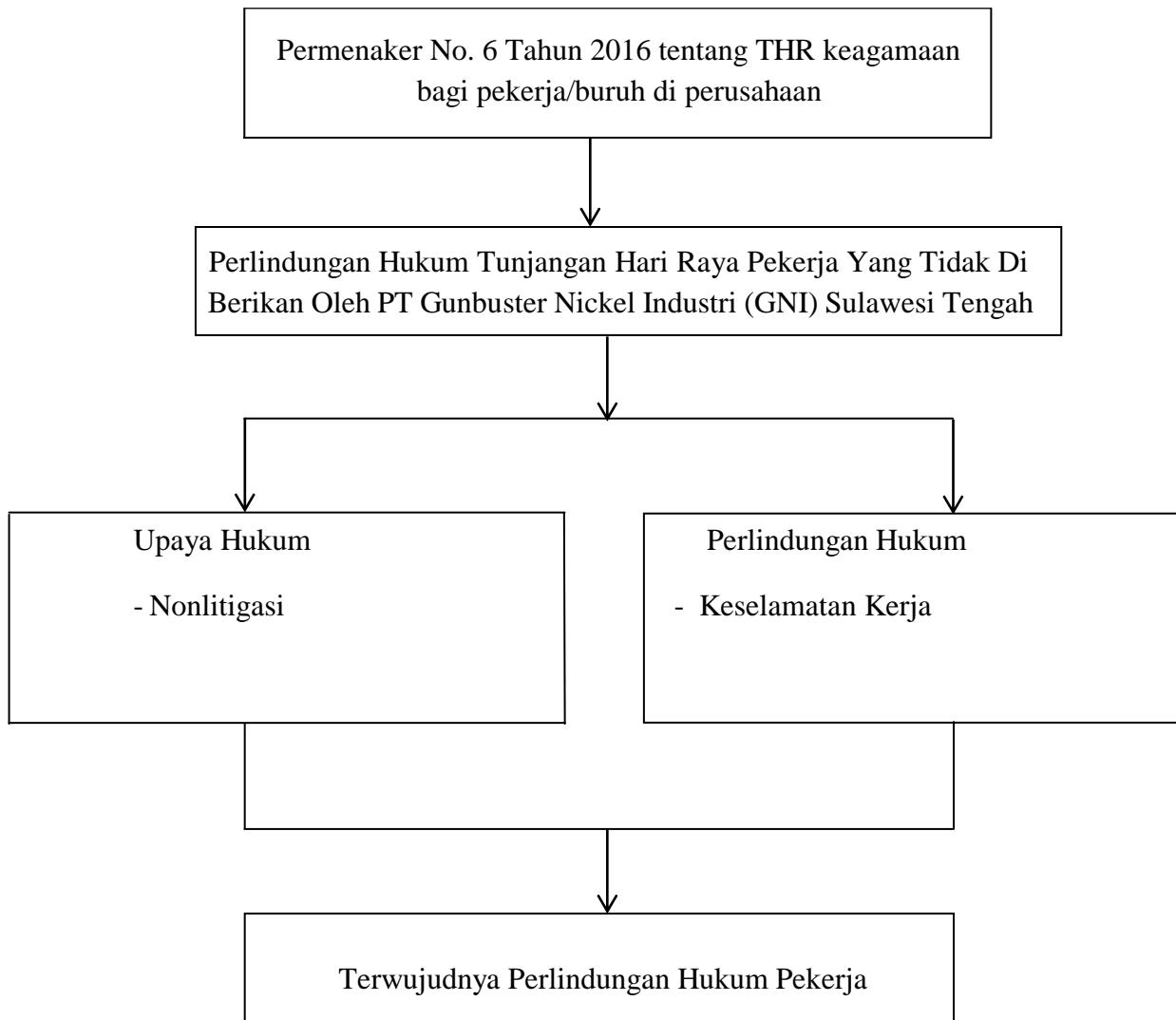
mengangkat pekerja kembali setelah hari raya.<sup>50</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tidak menetapkan sanksi jika pengusaha menunjukkan itikad tidak baik.

Hal ini membuat pengusaha memiliki celah hukum untuk melakukan itikad tidak baik yang berdampak pada pekerja, seperti pekerja yang seharusnya mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan menjadi tidak mendapatkan tunjangan. Oleh karena itu, untuk menghindari ketidaksesuaian hukum dan memastikan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha berlangsung dengan itikad baik dalam memenuhi hak dan kewajibannya, perlu adanya peraturan.

---

<sup>50</sup> Fenny Melisa, Aturan THR Dinilai Lembek,  
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/07/22/mqb1na-aturan-thr-dinilai-lembek>,  
diakses tanggal 22 juli 2013

## 2.8 Kerangka Pikir



## 2.9 Definisi Operasional

1. Perlindungan hukum adalah segala upaya untuk memenuhi hak dan memberikan bantuan dan rasa aman kepada saksi dan korban, perlindungan hukum korban kejahatan yang merupakan bagian dari perlindungan masyarakat yang dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk yaitu dengan pemberian kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.
2. Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapatan non-upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. THR merupakan tradisi dan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dalam merayakan hari raya keagamaan. Kebijakan ini ditujukan untuk meningkatkan aspek kesejahteraan dan perlindungan bagi para pekerja.
3. Non-litigasi adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yang juga dikenal sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Non-litigasi merupakan upaya tawar-menawar atau kompromi untuk mendapatkan jalan keluaryang saling menguntungkan.
4. Keselamatan kerja (K3) adalah upaya untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. K3 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
5. Permenaker No.6/2016 pekerja buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan berhak mendapatkan THR keagamaan dari perusahaan. Pekerja buruh yang bermasa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih maka

mendapat THR sebesar sat bulan upah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian hukum yuridis empiris, dengan pendekatan kualitatif. mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.<sup>51</sup> penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>52</sup> atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi dimasyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.<sup>53</sup>

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang diajukan peneliti dalam usulan penelitian adalah perlindungan hukum tunjangan hari raya pekerja yang tidak diberikan oleh PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah.

---

<sup>51</sup> Suharsimi Arikunto,2012, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta, hl. 126

<sup>52</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum dan Penelitian Hukum , Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm 134

<sup>53</sup> 1 Bambang Waluyo, 2002, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 15

### **3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dan mengumpulkan data, maka lokasi penelitian akan difokuskan di PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari setiap unsur yang akan diteliti yang mempunyai ciri-ciri yang sama, baik itu individu suatu kelompok, suatu peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Dengan hal ini peneliti akan mewawancara Pekerja PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah<sup>54</sup>

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah salah satu jumlah dan karakteristik suatu populasi, atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi tersebut.<sup>55</sup> Dalam hal ini maka sampel yang peneiti akan gunakan yakni pekerja PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah 3 orang.

---

<sup>54</sup> Handayani (2020)

<sup>55</sup> Siyoto & Sodik (2015)

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memudahkan peneliti memulai penelitian lapangan diperlukan teknik pengumpulan data:

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara komunikasi langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi atau mendukung objek penelitian. Pada saat proses wawancara, peneliti mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan langsung kepada narasumber.

#### **3.5.2 Studi Kepustakaan**

Yaitu khususnya teknik pengumpulan data dengan cara melakukan meneliti dokumen tentang dokumen hukum, termasuk undang-undang dokumen hukum primer sekunder dan tersier. Teknik ini akan digunakan untuk mendapatkan informasi dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### **3.5.3 Kuesioner**

yaitu angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket digunakan untuk mendapatkan jawaban secara langsung dari responden.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Sugiono, 2017 op.cit.,h.30

### **3.6 Tehnik Analisis Data**

Proses yang dilakukan adalah dengan memeriksa, meneliti data yang telah diperoleh untuk menjamin apakah data dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan kenyataan. Setelah data diolah dan dirasa cukup maka selanjutnya disajikan dalam bentuk narasi ataupun dalam bentuk tabel. Setelah data terkumpul lengkap dan telah diolah dengan menggunakan narasi ataupun tabel maka selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data kualitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya melalui tahap-tahap konseptualisasi kategorisasi relasi dan eksplanasi.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.I Upaya Hukum Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Tunjangan Hari Raya Oleh PT Gunbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah**

##### **4.1.1 Non Litigasi**

Berdasarkan Wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Amran terkait dengan apakah pernah ada upaya hukum yang dilakukan perusahaan terkait tidak adanya THR kepada pekerja beliau mengatakan:<sup>57</sup>

*Upaya hukum berupa musyawarah bersama antara pihak perusahaan dan pekerja, yang mana sebelumnya gaji yang diterima perbulan sebesar 4.000.000. dengan adanya pekerja yang merasa dirugikan berdasarkan musyawarah bersama antara pekerja dan perusahaan maka pihak perusahaan menaikkan gaji yang diterima sebesar 5.000.000. sehingga dengan gaji yang pekerja rasa cukup mereka tidak mempermasalahkan lagi THR tersebut, dan setiap yang melamar kerja sudah di beritahun bahwa tidak ada thr di perusahaan tersebut.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa Sebelumnya pernah ada pekerja yang merasa dirugikan dengan tidak dibayarkan THR keagamaan, sehingga pernah dilakukan upaya Nonlitigasi yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja berupa musyawarah mufakat dari kedua belah pihak yang bersengketa, dikarenakan sebelumnya ada pekerja yang merasa dirugikan dengan tidak diberikan THR, namun pekerja memilih menyelesaikan permasalahan diluar pengadilan atau penyelesaian Nonlitigasi. Penyelesaian nonlitigasi merupakan

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan pekerja pada tanggal 15 maret 2024

penyelesaian sengketa yang dilakukan menggunakan cara-cara yang ada diluar pengadilan atau yang biasa disebut dengan lembaga alternatif penyelesaian sengketa.

Penyelesaian sengketa di jalur non litigasi ada berbagai bentuk. Salah satunya adalah arbitrase. Arbitrase, menurut UU No 30 Tahun 1999 adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Selain arbitrase, ada berbagai bentuk penyelesaian sengketa non litigasi diantaranya adalah konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli. Untuk lebih jelas penulis uraikan dibawah ini:

## 1. Konsultasi

Konsultasi suatu tindakan yang bersifat personal antara pihak konsultan dan klien. Konsultan memberikan pendapatnya kepada klien tersebut untuk memenuhi keperluan dan kebutuhan kliennya tersebut. Peran dari konsultan dalam penyelesaian sengketa tidaklah dominan, konsultan hanya memberikan pendapat (hukum), sebagaimana yang diminta oleh kliennya, yang untuk selanjutnya keputusan mengenai penyelesaian sengketa tersebut akan diambil sendiri oleh para pihak.

## 2. Negosiasi

Secara harfiah negosiasi berarti musyawarah atau berunding. Negosiasi ini tidak lain adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa oleh para pihak sendiri, tanpa bantuan pihak lain, dengan cara musyawarah atau berunding

untuk mencari pemecahan yang dianggap adil oleh para pihak. Hal yang dicapai dari negosiasi berupa penyelesaian kompromi atau *compromise solution*.

### 3. Mediasi

Sesuai dengan Peraturan MA No. 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan pada Pasal 1 Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan Para Pihak dengan dibantu oleh Mediator. di dalam PERMA No.1 Tahun 2008 ini mediasi menekankan bahwa yang penting di dalam sebuah mediasi itu adalah mediator. Mediator harus mampu mencari alternatif-alternatif penyelesaian sengketa tersebut. Apabila para pihak sudah tidak menemukan lagi jalan keluar untuk menyelesaikan sengketa tersebut maka mediator tersebut harus dapat memberikan solusi-solusi kepada para pihak. Solusi-solusi tersebut haruslah kesepakatan bersama dari si para pihak yang bersengketa. Disinilah terlihat jelas peran penting mediator.

### 4. Konsiliasi

Konsiliasi suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa seseorang. Pada praktiknya, proses penyelesaian sengketa melalui konsiliasi mempunyai kemiripan dengan mediasi, namun memiliki suatu perbedaan yaitu konsiliasi memiliki hukum acara yang lebih formal jika dibandingkan dengan mediasi. Karena dalam konsiliasi ada beberapa tahap yang biasanya harus dilalui, yaitu penyerahan

sengketa kepada komisi konsiliasi, kemudian komisi akan mendengarkan keterangan lisan para pihak, dan berdasarkan fakta-fakta yang diberikan oleh para pihak secara lisan tersebut komisi konsiliasi akan menyerahkan laporan kepada para pihak disertai dengan kesimpulan dan usulan penyelesaian sengketa.

Dari hasil musyawarah bersama antara pekerja dan perusahaan maka telah di sepakati bersama yang mana sebelumnya gaji yang diterima perbulan sebesar 4.000.000 menjadi 5.000.000 sehingga pekerja tidak lagi menuntut THR tersebut sesuai dengan hasil musyawarah bersama antara pekerja dan perusahaan.

Perbuatan hukum tentang tidak membayarkan tunjangan hari raya yang dilakukan PT Gunbuster Nickel Industri Sulawesi Tengah merupakan hal tidak sesuai dengan peraturan menteri ketenagakerjaan (permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 Tentang THR keagamaan bagi pekerja/buruh diperusahaan, THR Keagamaan merupakan pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan.

Perusahaan dan pekerja telah melakukan kesepakatan bersama mengenai THR yang mana telah dilakukan musyawarah bersama dan telah disepakati secara bersama-sama, musyawarah merupakan kegiatan membahas ataupun berdiskusi dengan tujuan mencapai keputusan dan penyelesaian masalah secara bersama-sama sehingga pekerja tidak keberatan atau telah menyepakati hasil dari musyawarah bersama tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis dengan bapak Amran terkait dengan Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak diberikan PT Gunbuster Nickel Industry Sulawesi Tengah pada pokoknya mengatakan bahwa:<sup>58</sup>

*Memang sudah menjadi kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja, kesepakatan dibuat oleh perusahaan dari mulai pekerja melamar kerja atau belum melakukan pekerjaannya, perusahaan sudah memberitahu bahwa di perusahaan tersebut tidak adanya tunjangan hari raya keagamaan untuk pekerja. Selanjutnya beliau mengatakan bahwa kesepakatan dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan dan murni kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja. Walaupun demikian gaji pekerja sebesar Rp. 5.000.000 (lima juta) di terima setiap bulannya”*

Pada dasarnya perusahaan hanya melakukan kesepakatan yang telah dibuat bersama dari awal antara pekerja dan perusahaan jika sudah terjadinya kesepakatan bersama, maka pekerja sudah bisa melakukan aktifitas pekerjaannya. Aktifitas pekerjaan yang dimaksud adalah melakukan pekerjaannya sebagaimana yang dikerjakan diperusahaan tersebut. Jika kedua pihak sudah sepakat maka pekerja harus mematuhi segala ketentuan yang diatur oleh perusahaan yaitu salah satunya dengan tidak mengharapkan tunjangan hari raya keagaamaan pekerja, yang sebelumnya sudah menjadi kesepakatan bersama dari awal.

Kesepakatan berarti telah adanya kehendak serta persetujuan dari kedua belah pihak untuk membuat perjanjian sebagaimana yang dipertegas dalam pasal 1321 KUH Perdata, bahwa tidak ada suatu persetujuan pun yang mempunyai

---

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan pekerja pada tanggal 15 maret 2024

kekuatan dalam hal diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

Semenjak adanya kesepakatan yang dibuat melalui musyawarah bersama antara pihak perusahaan dan pekerja tersebut tidak ada lagi pekerja yang merasa dirugikan dengan tidak adanya THR di perusahaan tersebut. Dikarenakan gaji yang diterima pekerja rasa cukup untuk menghidupi keluarga mereka.

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan pekerja bapak Haikal terkait dengan tindakan apa yang dilakukan pekerja dengan tidak mendapatkan tunjangan hari raya keagamaan beliau mengatakan:<sup>59</sup>

*Dengan gaji yang pekerja rasa cukup untuk menghidupi kehidupan keluarganya semua berjalan bail-bik saja, kami sebagai pekerja tidak melakukan tindakan atau menuntut untuk diberikan tunjangan hari raya keagamaan. Kalaupun pekerja melanggar kesepakatan yang telah dibuat dari awal, perusahaan tidak segan untuk memberhentikan pekerja, apa lagi dijaman sekarang mencari pekerjaan susah, ditambah lagi kebanyakan dari kami sebagai pekerja hanya lulusan SD.*

Penulis setuju dengan pandangan bapak amran bahwa dengan gaji yang pekerja rasa cukup untuk menghidupi keluarga dan apalagi dijaman sekarang memang susah untuk mencari pekerjaan ditambah lagi hanya dengan lulusan sekolah dasar. karena memang kenyataannya dijaman sekarang tidak gampang untuk melamar pekerjaan apalagi syarat untuk melamar pekerjaan salah satunya ijazah. Selama gaji cukup untuk menghidupi keluarga mereka semua aman-aman

---

<sup>59</sup> Hasil wawancara dengan pekerja pada tanggal 15 maret 2024

saja, sebgaimana musyawarah yang dilakukanpun berdasarkan hasil keputusan dan kesepakatan bersama-sama antara pekerja dan perusahaan.

Dari hasil wawancara di atas, bahwa THR yang tidak diberikan memang sudah menjadi kesepakatan bersama antara pekerja dan perusahaan dan THR diperusahaan tersebut termasuk dari peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama.

Dari hasil peneliti yang ditemukan penulis bahwa hambatan Pekerja ini adalah bahwa pekerja tidak tahu atau kurangnya pengetahuan tentang peraturan yang mengatur atau melindungi hak-hak mereka. maka dari itu salah satu cara untuk mengatasi hambatan pekerja ini perlu adanya sosialisasi kepada pekerja tentang hak-hak mereka dan undang-undang yang mengatur hak hak tersebut, Selain itu, juga harus adanya penanaman pemahaman bahwa pekerja tidak akan kehilangan pekerjaannya jika mereka menuntut hak mereka dari pengusaha atau atasan mereka. Hal ini perlu dilakukan karena melihat pekerja banyak yang hanya lulusan sekolah dasar, sehingga perlu penanaman pemahaman mengenai hak tunjangan hari raya.

Kasus seperti ini merupakan bukti dari lemahnya kesadaran pengusaha terhadap hukum. Sebagaimana Teori kesadaran hukum oleh Soejono Soekanto menyatakan bahwa kesadaran hukum berfungsi sebagai penghubung antara hukum dan perilaku manusia baik secara individual maupun kolektif.<sup>60</sup> Karena kesadaran hukum diharapkan dapat mendorong seseorang dalam mematuhi dan melaksanakan apa yang dilarang oleh hukum.

---

<sup>60</sup> Soerjono soekanto, kesadaran hukum dan kepatuhan hukum, (jakarta: CV Rajawali, 1982), h. 154

## **4.2 Perlindungan Hukum Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016**

### **4.2.1 Keselamatan Kerja**

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Ali Terkait dengan perlindungan apa yang diberikan perusahaan kepada pekerja” beliau berkata:<sup>61</sup>

*Perlindungan yang diberikan perusahaan berupa keselamatan dalam bekerja yang mana pekerja menggunakan fullbody harness perangkat pengaman yang dikenakan ditubuh melibatkan sabuk yang merangkul seluruh tubuh pekerja, guna mencegah cedera akibat jatuh bebas ketika bekerja diketinggian atau di area yang memiliki resiko jatuh tinggi fullbody harness mencangkup pengait bagian dada, bahu, dan paha untuk mendistribusikan beban secara merata.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas memang perlu adanya keselamatan kerja kepada pekerja, karena penulis melihat di PT tersebut pekerjaan yang dilakukan identik dengan ketinggian yang mana sangat berisiko kecelakaan jika tidak diawasi atau tidak menggunakan pengaman fullbody harness sebagaimana yang dikatakan bapak Ali dari penjelasan di atas.

Dari keterangan diatas bahwa di PT tersebut telah menerapkan K3 yaitu keselamatan dan kesehatan kerja diketinggian tempat bekerja para pekerja dilingkungan kerja perusahaan. Sehingga pekerja dapat terlindungi dari kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh operasional perusahaan. Dengan demikian

---

<sup>61</sup> Hasil wawancara dengan pekerja pada tanggal 15 maret 2024

keluarga yang ada dirumah dapat memastikan anggota keluarganya dapat pulang kerja dengan selamat.

Menurut Permenaker Nomor 9 tahun 2016 pekerja pada ketinggian adalah suatu kegiatan atau aktifitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pada tempat kerja dipermukaan tanah atau perairan, yang terdapat perbedaan ketinggian, dan memiliki potensi jatuh yang menyebabkan pekerja atau orang lain yang berada ditempat kerja cedera atau meninggal dunia atau menyebabkan kerusakan harta beda.

Permenaker No 09/2016 mewajibkan pengusaha dan pengurus untuk menerapkan K3 ditempat kerja di ketinggian. Dengan memastikan beberapa hal berikut, implementasi K3 dapat dilakukan:

1. Perencanaan (Dilakukan dengan tepat dengan cara yang aman serta diawasi)
2. Prosedur Kerja (Untuk melakukan pekerjaan pada ketinggian)
3. Teknik (tata cara) Bekerja (yang) aman
4. APD Perangkat Pelindung Jatuh dan Angkur
5. Tenaga Kerja (kompeten dan adanya Bagian K3)

Beberapa alasan penting untuk memberikan perhatian khusus pada keselamatan saat bekerja ditempat ketinggian, aktivitas diketinggian membawa risiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan dipermukaan tanah.

Tujuan dari perlindungan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan untuk menghindari pekerja dari kesalahan bertindak dan juga keamanan lokasi

kerja. Kesehatan dan keselamatan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan agar produksi perusahaan tetap berjalan lancar. Untuk itu, dalam UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dicantumkan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja agar para pekerja terhindar dari kecelakaan kerja.<sup>62</sup>

Keselamatan kerja adalah suatu jenis perlindungan terhadap pekerja atau buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dikutip dari Zaenadi Asyhadi pada Suma“mur bahwa keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenram bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari: Terjatuh, Tertimpa benda tajam, Tertumbuk atau terkena benda-benda, Terjepit oleh benda, Gerakan-gerakan melebihi kemampuan, Pengaruh suhu tinggi, Terkena arus listrik, dan Kontak dengan bahan-bahan berbahaya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hal-hal tentang ketenagakerjaan, tetapi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan mengatur tunjangan hari raya secara khusus.

---

<sup>62</sup> Zaeni Asyhadi & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Prenada Media Group : Jakarta, 2019. hal. 119

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa hari raya keagamaan adalah sebagai berikut: "Hari raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh Islam, hari raya Natal bagi pekerja/buruh Kristen Katholik dan Kristen Protestan, hari raya Nyepi bagi pekerja/buruh Hindu, hari raya Waisak bagi pekerja/buruh Budha, dan hari raya Imlek bagi pekerja/buruh Konghucu"

Menurut PERMENAKER No. 6 Tahun 2016, setiap pekerja berhak atas tunjangan hari raya jika mereka memiliki masa kerja. Masa kerja adalah waktu yang dihabiskan pekerja untuk memenuhi kewajiban mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu syarat untuk memperoleh Tunjangan Hari Raya adalah masa kerja, baik yang diberikan oleh pengusaha tempat mereka bekerja maupun instansi pemerintah. Pekerja lepas yang bekerja secara harian juga berlaku untuk kelayakan sebagai penerima Tunjangan Hari Raya.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarga mereka selama Hari Raya Keagamaan adalah dengan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja dan buruh. Kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan para pekerja. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 menetapkan bahwa THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh mereka menjelang Hari Raya Keagamaan. Pembayaran THR ini harus diberikan sekali setahun oleh perusahaan dan dibayarkan sesuai dengan hari

keagamaan masing-masing serta selambat lambatnya 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan.

Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 mengatur tanggung jawab ini, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan (Permenaker No.6/2016). Untuk pekerja dan buruh ini, kompensasi hari kerja (THR) harus dibayarkan sekali setahun oleh perusahaan dan disesuaikan dengan hari keagamaan masing-masing.

Berdasarkan Permenaker No.6/2016, Pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 1 bulan berhak atas THR Keagamaan dari perusahaan. Pekerja atau buruh yang bekerja selama 12 bulan atau lebih akan menerima THR sebesar satu bulan upah. Jika pekerja atau buruh memiliki masa kerja minimal satu bulan secara konsisten tetapi kurang dari dua belas bulan, mereka akan menerima THR secara proporsional. Ini dapat dicapai dengan membagi jumlah masa kerja dibagi dua belas bulan dikali satu bulan upah.

Perusahaan yang mengatur pembayaran THR keagamaan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), atau perjanjian kerja bersama (PKB) dengan jumlah lebih baik dan lebih besar dari ketentuan di atas tidak terikat permenaker No.6/2016. Besarnya THR yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan pada PP atau PKB tersebut.

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Ali selaku pekerja terkait dengan bagaimana peraturan perusahaan terkait THR keagamaan beliau berkata:<sup>63</sup>

*Kalau mengenai THR itu sudah termasuk peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja, karena adanya kesepakatan yang dibuat dari awal bekerja, Dan kami sebagai pekerja sudah sepakat dengan hal mengenai peraturan THR diperusahaan ini, sehingga peraturan yang diberikan oleh perusahaan yaitu tidak adanya THR namun gaji kami diterima perubluan 5.000.000 bersih. Jadi mengenai THR itu termasuk dari peraturan perusahaan.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa tunjanga hari raya di PT tersebut sudah termasuk dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sehingga pekerja tidak merasa keberatan akan hal itu karena kesepakatan yang dibuat secara bersama-sama dan dari kesepakatan yang dibuat sehingga mendapatkan solusi yang menguntungkan antara kedua bela pihak yang sepakat.

Dari penjelasan diatas dapat penulis lihat bahwa mengenai THR diperusahaan tersebut sudah termasuk dalam peraturan perusahaan sehingga sudah menjadi ketentuan perusahaan, jadi pekerja harus mematuhi segala ketentuan yang diberikan perusahaan selama masih pekerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan Peraturan yang mengatur membayar THR keagamaan bukan termasuk perbuatan melawan hukum. Hal ini karena peraturan tersebut telah ada dalam permenaker N0.6/2016. THR ini merupakan hak pekerja. Pasal 62 PP N0.36 Tahun 2021 tentang pengupahan dan pasal 10 ayat (1) dan (2) permenaker

---

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan pekerja pada tanggal 15 maret 2024

No 6 tahun 2016 menyebutkan pengusaha yang terlambat membayar THR kariawan dikenakan denda sebesar 5 persen dari total yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar yakni 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Namun, patut diingat mengenai sanksi denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar THR kepada pekerja/buruh. Sementara itu, pasal 79 ayat (1) jo. Pasal 9 ayat (1) dan (2) PP Pengupahan menyebutkan pengusaha yang tidak membayar THR kepada pekerja /buruh juga dikenai berbagai sanksi administratif. Mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pengehentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. KESIMPULAN**

1. Penyelesaian nonlitigasi merupakan penyelesaian sengketa yang dilakukan menggunakan cara-cara yang ada diluar pengadilan atau yang biasa disebut dengan lembaga alternatif penyelesaian sengketa. Tunjangan hari raya harus diberikan berdasarkan peraturan yang berlaku. maka dari itu tunjangan hari raya harus diberikan kepada pekerja, hal ini sesuai dengan Peraturan Permenaker No 6 Tahun 2016. Tunjangan hari raya yang tidak diberikan dapat merugikan pihak pekerja karena tunjangan hari raya merupakan hak yang harus diberikan kepada pekerja. Sehingga jika pengusaha tidak memberikan tunjangan hari raya maka dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan aktivitas bisnis, penghentian sementara alat produksi sebagian atau seluruhnya dan pembekuan kegiatan usaha.
2. Perlindungan pekerja keselamatan terhadap pekerja. beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan bagi para pekerja. sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan fisik pekerja, perlindungan ini mengakui hak-hak pekerja. pengusaha yang tidak membayar THR kepada pekerja /buruh juga dikenai berbagai sanksi administratif. Mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pengehentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha.

## 5.2 SARAN

1. Untuk mengatasi masalah diharapkan perlu adanya sosialisasi kepada pekerja dan pengetahuan mendalam tentang perlindungan terhadap pekerja. Jika pekerja tahu tentang perlindungan pekerja, kemungkinan mereka akan lebih berani dan tidak takut meminta atau menuntut hak mereka. Oleh karena itu, sosialisasi sangat penting kepada pekerja untuk memberikan pemahaman dan menghilangkan rasa takut untuk mengadu atau melaporkan pelanggaran hak pekerja yang dilakukan oleh pengusaha.
2. Alangkah baiknya pengusaha yang melanggar harus menerima sanksi yang lebih tegas dari pada denda dan sanksi administratif. sehingga sanksi harus lebih dipertegas lagi seperti mereka dapat menerima sanksi tambahan berupa pidana kurungan atau tahan, yang diharapkan akan mengurangi pelanggaran hak hari raya keagamaan selain itu akan menimbulkan efek jera terhadap yang melanggarinya.

## **Daftar Pustaka**

### **Jurnal**

Abdulkadir Muhammad, 2012 Hukum Perdata Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti)

Aisyah Nur Esa, 2019, “Mekanisme Penyelesaian Pembayaran Tunjuangan Hari Raya Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta” (Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari’ah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).

Anatami, Darwis, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam, Jurnal AlAdalah, Vol. 13 No. 2 , Desember 2016.

Arikunto, Suharsimi, 2012 Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta,

Ashadie Zaeni, Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerjaan di Indonesia, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Askin, H. Zainal, et.al., 2008, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Asshiddiqie imly dan M. Ali Safa’at, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, (Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan MK RI, 2006)

dari <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html>.

Dirdjosisworo Soedjono, 2008, Pengantar Ilmu Hukum Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dyah-dosen.blogspot.com/ 2018. Faktor Penyebab Perbuatan Melawan Hukum.

Erwin, muhammad. 2013, Filsafat Hukum. : Refleksi Kritis Terhadap Hukum, Rajawali Pers, Jakarta.

Fenny Melisa, Aturan THR Dinilai Lembek,  
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/13/07/22/mqb1na-aturan-thr-dinilai-lembek>, diakses tanggal 22 juli 2013

Fuady Munir, 2005 Perbuatan Melawan Hukum Kontemporer, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti).

Garner A. Bryan, 2009 Black's Law Dictionary, ninth edition, (St. paul: West,).

Hasanah Hetty, "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumenatas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia", artikel diakses pada 1 Juni 2015

Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rahardjo Satjipro, 2003, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, (Jakarta: Kompas).

Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang PenghapusanKekerasan Dalam Rumah Tangga

Setiono, "Rule of Law", 2004, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret).

Soedarjadi, 2008, Hukum Ketenagakerjaan di indonesia , Yogyakarta : pustaka Yustisi.

soekanto Soerjono, 1982 kesadaran hukum dan kepatuhan hukum, (jakarta: CV Rajawali)

Vijayanera Agua I Wayan, 2016 “Pengaturan Tunjangan Hari Raya Kegamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016”, Kertha Patrika.

Waluyo 1 Bambang, 2002 Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta, Sinar Grafika

Rahmawati Kusuma & Zaeni Asyhadie 2019 *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Prenada Media Group : Jakarta

### **Buku**

Insani Nur, 2024 Refleksi Filsafat Hukum: Memahami Esensi Dan Implikasi Filosofi Dalam Sistem Hukum (Kalimantan Selatan: Ruang Karya,)

Kansil, C.S.T. dan Christine S.T. Kansil, 2011, Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.

Kelsen Hans, Dasar-Dasar Hukum Normatif, (Jakarta: Nusamedia, 2009).

Manan, Bagir, 2004, Hukum Positif Indonesia, UII Press, Yogyakarta.

Manululang, Sendjun H. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Marzuki, Peter Mahmud, 2008, Pengantar Ilmu Hukum, Prenadamedia Group, Jakarta.

Muchsin, 2003 Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret).

Muhammad Abdulkadir, 2004 Hukum dan Penelitian Hukum , Bandung, Citra Aditya Bakti,

Nola Febryka Luthfi, 2012 “Pengaturan dan Penegakan Hukum Tunjangan Hari Raya Untuk Pekerja”, *P3DI*, Vol. 4, No. 16.

Pemegang Paten Perlu Perlindungan Hukum”, Republika, 24 Mei 2004

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Diperusahaan, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan , (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2005 Tentang Pengupahan, (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747)

### **Referensi Online**

Rahardjo Satjipro, 2003, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, (Jakarta: Kompas).

- Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga
- Setiono, "Rule of Law", 2004, (Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret).
- Soedarjadi, 2008, Hukum Ketenagakerjaan di indonesia , Yogyakarta : pustaka Yustisi.
- soekanto Soerjono, 1982 kesadaran hukum dan kepatuhan hukum, (jakarta: CV Rajawali)
- Vijayantera Agua I Wayan, 2016 "Pengaturan Tunjangan Hari Raya Kegamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016", Kertha Patrika.
- Waluyo 1 Bambang, 2002 Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta, Sinar Grafika
- Rahmawati Kusuma & Zaeni Asyhadie 2019 *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Prenada Media Group : Jakarta

 <p><b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO LEMBAGA PENELITIAN</b></p> <p>Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id</p>																											
<p>Nomor : 5111/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024        Lampiran : -        Hal : Permohonan Izin Penelitian</p> <p>Kepada Yth,        PT Gunbuster Nickel Industri (GNI)        di,-        Tempat</p> <p>Yang bertanda tangan di bawah ini :</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama</td> <td>:</td> <td>Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM</td> </tr> <tr> <td>NIDN</td> <td>:</td> <td>0929117202</td> </tr> <tr> <td>Jabatan</td> <td>:</td> <td>Ketua Lembaga Penelitian</td> </tr> </table> <p>Meminta kesedianya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan  <b>Proposal / Skripsi</b>, kepada :</p> <table border="0"> <tr> <td>Nama Mahasiswa</td> <td>:</td> <td>Asriani</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>:</td> <td>H1120013</td> </tr> <tr> <td>Fakultas</td> <td>:</td> <td>Fakultas Hukum</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>:</td> <td>Ilmu Hukum</td> </tr> <tr> <td>Lokasi Penelitian</td> <td>:</td> <td>PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH</td> </tr> <tr> <td>Judul Penelitian</td> <td>:</td> <td>PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA PEKERJA        YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH PT. GUNBUSTER NICKEL        INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH</td> </tr> </table> <p>Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.</p> <div style="text-align: right;">  <p>Gorontalo, 10 Januari 2024        KUANTEN GOR        Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM        NIP. 0929117202</p> </div>	Nama	:	Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM	NIDN	:	0929117202	Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian	Nama Mahasiswa	:	Asriani	NIM	:	H1120013	Fakultas	:	Fakultas Hukum	Program Studi	:	Ilmu Hukum	Lokasi Penelitian	:	PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH	Judul Penelitian	:	PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA PEKERJA YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH PT. GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH
Nama	:	Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM																									
NIDN	:	0929117202																									
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian																									
Nama Mahasiswa	:	Asriani																									
NIM	:	H1120013																									
Fakultas	:	Fakultas Hukum																									
Program Studi	:	Ilmu Hukum																									
Lokasi Penelitian	:	PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH																									
Judul Penelitian	:	PERLINDUNGAN HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA PEKERJA YANG TIDAK DIBERIKAN OLEH PT. GUNBUSTER NICKEL INDUSTRI (GNI) SULAWESI TENGAH																									



**PEMERINTAH KABUPATEN MOROWALI UTARA**

**PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY (GNI)**

*Alamat : JLN bunta, sulawesi tengah Telp (0822)92467639*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 595/PTGNI – MRWL/III/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **NUR LANUBARI**

Jabatan : Staff kepesertaan dan umum PT GNI

Menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : **ASRIANI**

NIM : H1120013

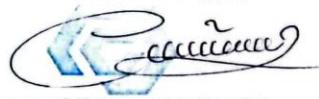
Fakultas/Jurusan : Hukum / Perdata

Yang bersangkutan benar – benar telah melaksanakan penelitian di PT Gunbuster Nickel Industry Sulawesi Tengah Sebagai Syarat Penyusunan Skripsi dengan Judul "**Perlindungan Hukum Tunjangan Hari Raya Pekerja Yang Tidak Diberikan Oleh PT Gunbuster Nickel Industry**"

Ditetapkan di : Morowali

Pada tanggal : 15 Maret 2024

Staff PT GNI



PT GUNBU **NUR LANUBARI**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
FAKULTAS HUKUM**

Surat Keputusan Mendiknas RI No. 84/D/O/2001

Terakreditasi BAN-PT Nomor : 8060/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/X/2022, Tanggal 18 Oktober 2022  
Jl. Ahmad Najamuddin No. 17 Telp.(0435) 829975 Fax. (0435) 829976 Gorontalo

---

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 036/FH-UIG/S-BP/V/2024**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Nur Insani, S.H.,M.H
NIDN	:	0924076902
Jabatan	:	Wakil Dekan I Fakultas Hukum UNISAN Gorontalo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	Asriani
NIM	:	H1120013
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Fakultas	:	Hukum
Judul Skripsi	:	Perlindungan Hukum Tunjangan Hari Raya Pekerja yang tidak di berikan oleh PT Gunsbuster Nickel Industri (GNI) Sulawesi Tengah

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 11%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Wakil Dekan I Bid. Akademik  
dan Keuangan,

DR. NUR INSANI, S.H.,M.H.  
NIDN. 0924076902

Gorontalo, 21 Mei 2024  
Tim Verifikasi,

DR. DARMAWATI, S.H.,M.H.  
NIDN. 0906088801

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:59613742

PAPER NAME

SKRIPSI ASRIANI\_docx

AUTHOR

Asriani Pakaya

WORD COUNT

13094 Words

CHARACTER COUNT

85731 Characters

PAGE COUNT

86 Pages

FILE SIZE

189.6KB

SUBMISSION DATE

May 20, 2024 7:58 PM GMT+8

REPORT DATE

May 20, 2024 8:00 PM GMT+8

### ● 11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 11% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : Asriani  
Nim : H1120013  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Tempat, Tanggal Lahir : Bungayo, 30 Mei 2002  
Nama Orang Tua :  
- Ayah : Ahmad Pakaya  
- Ibu : Irma Said



Saudara :  
- Kakak : Asmawati  
- Adik : Firman  
: Anifa

### Riwayat Pendidikan :

NO	Tahun	Jenjang	Tempat	Ket
1	2008-2014	SDN Bungayo Kec. Togean	Togean	Berijaza
2	2014-2017	SMP Negeri 5 Luwuk	Luwuk	Berijaza
3	2017-2020	SMA Chairul Amin Ampana	Ampana	Berijaza
4	2020-2024	Universitas Ichsan Gorontalo	Gorontalo	Berijaza