

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional sebagaimana telah diamanatkan oleh pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada dasarnya bermaksud guna membangun masyarakat yang adil, makmur, serta sejahtera. Pembangunan dibidang ekonomi adalah sebagai salah satu wujud dari pembangunan nasional, sasaran dari pembangunan dibidang ekonomi itu sendiri difokuskan antara lain pada pengembangan perekonomian yang mengarah pada kemajuan teknologi serta peningkatan akseptabilitas yang merata pada setiap warga negara guna mewujudkan daya saing global dengan mewujudkan keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pembangunan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi. Tenaga kerja adalah sebagai salah satu pihak yang dibutuhkan untuk terlibat dalam suatu proses pembangunan perekonomian.¹

Kewajiban yang dimiliki oleh seorang pekerja salah satunya ialah berkewajiban untuk bekerja, selain kemudian seorang pekerja yang harus memenuhi kewajibannya, disamping itu seorang pekerja juga mempunyai hak yang harus dipenuhi antara lain yaitu berhak untuk tidak diperlakukan

¹ Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm.1.

diskriminasi terhadap pekerja lainnya, berhak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan, serta berhak mendapatkan upah.² Disebutkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Nomor 07/MEN/1990 menyebutkan terdapat dua macam penggolongan pendapatan kerja yaitu pendapatan upah dan pendapatan non upah.³

Pendapatan upah seperti disebutkan pada Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak yang dimiliki oleh pekerja atau buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang 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/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. Sedangkan pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja disebutkan dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu pengertian pendapatan yang bersifat non upah adalah 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 sebagaimana disebutkan pada Pasal 6 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, yang

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

³ Esa Nur Aisyah, 2019, "Mekanisme Penyelesaian Pembayaran Tunjangan 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.

mana tunjangan itu diberikan oleh pengusaha/pemberi kerja pada hari raya keagamaan. Tunjangan diberikan saat Hari Raya Idul Fitri terhadap pekerja yang statusnya muslim, yang tujuannya guna memenuhi kebutuhan pekerja saat merayakan hari raya keagamaan begitu pula bagi pekerja yang non muslim maka ia akan mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) pada hari raya keagamaan dari agamanya. Dan Tunjangan Hari Raya (THR) adalah jenis pendapatan yang diperoleh dari perusahaan, yang dapat mencukupi keperluan tambahan dari hari raya keagamaan tersebut.

Pengaturan lebih lanjut terkait dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan, maka pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Peraturan ini menggantikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia NO.PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, penggantian disebabkan karena peraturan sebelumnya dianggap kurang melindungi hak pekerja dalam mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan.⁴ Dengan demikian persoalan atas pembayaran Tunjangan Hari Raya diharapkan semakin berkurang dengan dikeluarkannya peraturan yang baru tersebut.

Pemberian hak Tunjangan Hari Raya setiap mendekati Hari Raya Idul Fitri selalu menjadi persoalan utama dalam ketenagakerjaan. Beragam aksi protes oleh pekerja muncul untuk mendesak pembayaran hak Tunjangan Hari

⁴ I Wayan Agus Vijayantera, *Loc. Cit.*

Raya (THR) dilakukan sesuai ketentuan. Perusahaan seolah tidak menyadari pemberian hak Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak sesuai ketentuan ditengah melambungnya harga bahan pokok mendekati hari raya yang berdampak pada persoalan hidup pekerja.⁵ Setiap tahunnya permasalahan dalam hal pembayaran atas hak Tunjangan Hari Raya Kegamaan masih sering terjadi baik berkaitan dengan nilai nominal pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak sesuai dengan ketentuan, Tunjangan Hari Raya dibayar secara diangsur oleh pengusaha, maupun adanya pengurangan nilai nominal Tunjangan Hari Raya (THR). Alasan-alasan dikemukakan para pengusaha untuk tidak memenuhi ataupun untuk menghindar dari kewajibannya membayar Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja. Kebanyakan dari pengusaha tersebut melakukan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) diluar dari ketetapan yang ada, seakan tanpa memperdulikan hak dari pekerja itu sendiri, dalam kondisi keadaan normal saja pemberian hak Tunjangan Hari Raya kepada para pekerja setiap tahunnya ketika dibukanya posko pengaduan Tunjangan Hari Raya (THR) selalu saja ada laporan yang masuk.

Permasalahan perlindungan pemberian hak Tunjangan Hari Raya Kegamaan masih sering terjadi, terlihat dari para pengusaha masih ada yang melakukan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) diluar dari apa yang telah ditetapkan. Apalagi dalam kondisi Pandemi *Covid-19* yang terjadi

⁵ Luthfi Febryka Nola, "Pengaturan dan Penegakan Hukum Tunjangan Hari Raya Untuk Pekerja", *P3DI*, Vol. 4, No. 16, (2012), hlm. 1.

sekarang terdapat beberapa perusahaan yang terpaksa berhenti operasionalnya sementara waktu.

Penerbitan Surat Edaran dengan Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Kegamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi *Covid-19*, yang mana mengizinkan perusahaan untuk membayar Tunjangan Hari Raya dengan cara bertahap jika perusahaan tersebut dianggap tidak mampu dan menyerahkan solusi atas permasalahan tersebut dengan dialog antara perusahaan dan pekerja. Dalam permasalahan tersebut negara seakan terlihat menyerahkan proses perundingan perihal pembayaran Tunjangan Hari Raya antara perusahaan dengan pekerja tanpa adanya peran pemerintah dalam proses perundingan tersebut. Tentu hal tersebut terkesan sangat memberatkan posisi pekerja yang dalam kondisi sulit disamping minimnya bantuan yang diterima. Padahal diketahui dengan diberikannya izin pembayaran Tunjangan Hari Raya secara bertahap sangat memberatkan para buruh/pekerja yang bahkan sebagian besar dari mereka sudah tidak memiliki penghasilan karena telah dirumahkan.

Permasalahan pembayaran Tunjangan Hari Raya yang menimpa pekerja pada masa wabah yang menimpa seluruh wilayah Indonesia yang mengakibatkan kondisi perekonomian mengalami keterpurukan. Disisi lain ada hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada pekerja, tetapi dilain sisi dalam kondisi pandemi *Covid-19* ini dunia usaha juga terdampak dengan mengalami kerugian dan keuntungan yang tidak sebanding dengan kerugian.

Permasalahan ketidaksanggupan sebuah perusahaan dalam memenuhi hak dari pekerja berupa pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi pekerja seharusnya dapat dibuktikan dengan jelas kepada lembaga yang berwenang terkait, perusahaan-perusahaan yang mengklaim tidak mampu membayar Tunjangan Hari Raya harus mampu membuktikannya dengan menunjukkan audit laporan keuangan perusahaannya. Permasalahannya yang kemudian terjadi bukan hanya sampai ketidakmauan perusahaan menunjukkan audit laporan keuangan perusahaan kepada lembaga terkait, namun terdapat celah-celah yang juga dapat dimanfaatkan oleh perusahaan memperkerjakan pekerja yang memiliki status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang tiba-tiba melakukan pemberhentian hubungan kerja sebelum masa kerja yang terdapat dalam perjanjian berakhir. Jika pemberhentian pekerja dengan status PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebelum jatuhnya hari raya keagamaan maka secara otomatis hak-hak dari pekerja tersebut tidak dibayarkan.

Kasus di Kota Yogyakarta yang dikutip dari media elektronik KOMPAS.Com, "Sementara dari 29 Mei sampai hari ini ada 13 pengaduan yang masuk," Seperti disampaikan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun lalu, dimana pengaduan paling banyak adalah karena Tunjangan Hari Raya diganti dengan sembako, dimana di Kota Yogyakarta sendiri ada enam pengaduan yang masuk ke

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perihal pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR).⁶

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan perlindungan hak pekerja berupa pemberian Tunjangan Hari Raya tahun 2020 pada kondisi Pandemi *Covid-19* yang dihadapi saat ini sebagai penelitian dengan judul **“Perlindungan Atas Hak Pembayaran Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Pada Masa Pandemi *Covid-19* di Kota Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan atas hak pembayaran Tunjangan Hari Raya pekerja pada masa Pandemi *Covid-19* di Kota Yogyakarta ?
2. Bagaimana proses penyelesaian kasus pembayaran Tunjangan Hari Raya yang tidak sesuai dengan ketentuan pada masa Pandemi *Covid-19* di Kota Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan atas hak pembayaran Tunjangan Hari Raya pekerja pada masa Pandemi *Covid-19* di Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui proses penyelesaian kasus pembayaran Tunjangan Hari Raya yang tidak sesuai dengan ketentuan pada masa Pandemi *Covid-19* di Kota Yogyakarta.

⁶ KOMPAS.Com, Posko Disnakertrans DIY Terima 13 Pengaduan THR, 31 Mei 2019, <https://yogyakarta.kompas.com/read/2019/05/31/19255721/posko-disnakertrans-diy-terima-13-pengaduan-thr>, (20.15).

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk mengembangkan materi pengetahuan dalam Hukum Ketenagakerjaan dalam hal permasalahan penerapan perlindungan atas hak pembayaran Tunjangan Hari Raya pekerja pada masa Pandemi *Covid-19* di Kota Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

Hasil dalam penelitian ini dapat menyumbangkan kontribusi terhadap pemerintah guna menentukan tindakan dan solusi dari permasalahan yang ditimbulkan oleh perusahaan berkenaan dengan pemenuhan atas hak Tunjangan Hari Raya pekerja di Kota Yogyakarta.