

**Gmail** Search mail 3 of 4,769

**Compose**

- Inbox** 4,246
- Starred
- Snoozed
- Sent
- Drafts 1
- More

**Labels** +

---

**Turnitin jurnal I Putu Sukadana 1312100229** Inbox x

**iputu sukadana** Nov 11, 2024, 2:06 PM (10 hours ago) ☆

Turnitin jurnal Nama : I Putu Sukadana NIM : 1312100229 Jurusan : Ilmu Hukum Demikian disampaikan, kami mengucapkan terima kasih

---


**Fakultas Hukum Turnitin** to me Nov 11, 2024, 2:54 PM (9 hours ago) ☆ 😊 ↶ ⋮

Hasil turnitin

...

---

**One attachment** • Scanned by Gmail ⓘ

 TUNJANGAN HAR...

← Reply → Forward 😊

# TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN SEBAGAI WUJUD KEADILAN UNTUK PEKERJA HARIAN LEPAS DI INDONESIA

*by I Putu Sukadana*

---

**Submission date:** 11-Nov-2024 02:51PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2515657900

**File name:** Hukum\_1312100229\_I\_Putu\_Sukadana.docx (53.6K)

**Word count:** 6880

**Character count:** 45017

## TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN SEBAGAI WUJUD KEADILAN UNTUK PEKERJA HARIAN LEPAS DI INDONESIA

I Putu Sukadana, Wiwik Afifah

<sup>21</sup>  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [iputusukadana1976@gmail.com](mailto:iputusukadana1976@gmail.com), [wiwikafifah@untag-sby.ac.id](mailto:wiwikafifah@untag-sby.ac.id)

### Abstrak

Peraturan tentang pengupahan dirancang dengan tujuan utama untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan memberikan rasa keadilan bagi semua pekerja. Salah satu bentuk pengupahan yang menjadi hak bagi pekerja di Indonesia yakni pemberian THR Keagamaan sebagai penghasilan non-upah. Pelaksanaan pemberian THR Keagamaan memiliki beberapa masalah berupa THR yang dibayar kurang, tidak dibayar, dibayar terlambat dan dibayar dicicil sebanyak. Selain itu, ditemukan pula celah dan persoalan hukum bagi pekerja harian lepas dengan intensitas bekerja dibawah 21 hari kerja dalam sebulan dan telah bekerja lebih dari 3 bulan berturut-turut, sehingga tidak mendapatkan THR Keagamaan. Penulisan jurnal ini bertujuan untuk menganalisa pengaturan pemberian THR Keagamaan kepada pekerja harian lepas sesuai dengan hukum positif yang ada di Indonesia. Adapun penulisan jurnal ini mempergunakan metode yuridis normatif dengan melalui pendekatan konseptual serta perundang-undangan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa THR Keagamaan untuk pekerja harian lepas yang bekerja dengan masa kerja lebih dari ataupun kurang dari 12 bulan dan atau bekerja tidak penuh selama 21 hari kerja dalam sebulan, dapat menimbulkan permasalahan hukum akibat ketidakjelasan perhitungan sehingga berdampak tidak dibayarkannya THR Keagamaan. Adapun sanksi untuk para pengusaha yang dalam pembayaran THR tidak tepat waktu ialah denda dan sanksi administrative. Meski demikian, banyak pekerja harian lepas yang tidak melakukan menyelesaikan perselisihan hak tersebut baik litigasi dan non litigasi karena kebutuhan akan pekerjaan selain karena posisi yang tidak setara dalam perjanjian kerja.

**Kata kunci:** Pengupahan; THR Keagamaan; Keadilan; Pekerja Harian Lepas; Peraturan Perundang-Undangan

### Abstract

Wage regulations aim to protect workers' welfare and ensure justice for all employees. One right for workers in Indonesia is the provision of Religious Holiday Allowance, classified as non-wage income, in line with the Minister of Manpower Regulation Number 6 of 2016. However, issues arise in the implementation of the Religious Holiday Allowance, leading to violations of workers' rights as mandated by law. According to data from the Surabaya Legal Aid Institute, which has operated the Religious Holiday Allowance Complaint Post in East Java since 15 March 2024, there have been reports of underpaid of Religious Holiday Allowance (763 cases), unpaid Religious Holiday Allowance (73 cases), late payments (70 cases), and Religious Holiday Allowance paid in instalments (367 cases). Additionally, casual workers who work fewer than 21 days per month but have been employed for over three consecutive months face loopholes and legal challenges, resulting in them not receiving the Religious Holiday Allowance. These data indicate significant issues in the fulfillment of worker's rights, which may result in right disputes. This journal aims to analyze the regulation of Religious Holiday

*Allowance provision for casual workers under positive law in Indonesia. It explores the concepts of employment, wages, and casual workers to describe and assess the regulations, utilizing a normative juridical method through statutory and conceptual approaches. The analysis reveals that the unclear calculation of Religious Holiday Allowance for casual workers working less or more than 12 months and/or fewer than 21 days a month leads to legal complications, resulting in unpaid allowances.*

**Keywords:** Wages; Religious Holiday Allowance; Justice; Casual Workers; Laws and Regulations

## 1. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan termasuk sekumpulan peraturan yang tidak tertulis ataupun tertulis yang mengatur hubungan kerja mulai dari setelah, selama serta sebelum berlangsungnya hubungan kerja pada konteks ketenagakerjaan<sup>1</sup>. Hal ini tidak lepas dari dekatnya kehidupan masyarakat dengan perburuhan. Masyarakat membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan upah sebagai sarana memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga hal-hal yang menyangkut perburuhan akan selalu menjadi pembahasan ketika dianggap tidak lagi sesuai dengan dinamika kebutuhan hidup, salah satunya jika menyangkut pengupahan. Problem pengupahan adalah hal yang kompleks, yang tidak hanya terjadi pada konteks normatif (*law in book*) melainkan pada tataran penerapannya (*law in action*). Salah satunya misalnya problem pengupahan juga masih acap kali terjadi karena adanya perbedaan tentang upah minimum baik di tingkat kota atau kabupaten, provinsi ataupun nasional. Berbagai perbedaan yang terdapat pada penetapan upah itu selalu dikaitkan dengan sifat, jenis serta kemampuan pekerjaan pada setiap perusahaan yang tentu secara umum keadaannya juga tidak sama dan wilayah yang juga berbeda<sup>2</sup>.

Aturan tentang pengupahan dirancang dengan tujuan utama untuk melindungi kesejahteraan pekerja. Motivasi utama pekerja saat bekerja yakni mendapat upah atau bayaran yang bisa memenuhi kebutuhannya serta keluarga. Oleh karena itu, isu-isu yang berkaitan dengan upah dan penghasilan menjadi sangat sensitif karena berhubungan langsung dengan hak asasi pekerja dan kebutuhan hidup yang mendasar<sup>3</sup>. THR Keagamaan adalah bentuk penghasilan tambahan di luar upah yang diberikan kepada karyawan. Di Indonesia, pemberian THR Keagamaan ini diatur dalam Permenaker No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pemberian THR Keagamaan pada pekerja harian lepas tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi yang telah diberikan, tetapi juga merupakan wujud konkret dari nilai-nilai kemanusiaan yang sesuai dengan Pancasila sila ke-5.

THR keagamaan merupakan komponen penting yang sangat diharapkan oleh para pekerja di setiap tahun. Pelaksanaannya sering kali tidak sesuai harapan yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti penafsiran aturan yang kurang jelas serta kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban, kurangnya pemahaman pekerja, dan ketidakadilan dari pihak pengusaha. Pemberian THR oleh pengusaha kepada pekerja harian lepas bertujuan untuk meringankan beban pengeluaran dalam merayakan hari

<sup>1</sup> Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H dkk, "Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah", Rajawali Pres, Depok, 2020, hlm. 8

<sup>2</sup> Kusbianto, "Hukum Perburuhan", Enam Media, Medan, 2020, hlm. 40.

<sup>3</sup> Arifuddin Muda Harahap, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan", Litnus, Batu, 2020, hlm. 115.

besar keagamaannya masing-masing<sup>4</sup>. THR Telah diatur dalam peraturan hukum serta menjadi hak normatif yang harus diberi para pengusaha pada pekerja harian lepas. Untuk memastikan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, pelaksanaan pemberian THR harus sesuai dengan aturan serta prosedur yang berlaku dan tidak bertentangan dengan aturan yang ada<sup>5</sup>.

Namun pelaksanaan dalam pemberian THR Keagamaan bagi pekerja harian lepas cenderung mengalami permasalahan serius pada pemenuhan hak pekerja dan berpotensi menimbulkan perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan data yang dihimpun dari Lembaga Bantuan Hukum Surabaya yang membuka Posko Pengaduan THR Keagamaan di Jawa Timur sejak 15 Maret 2024, terdapat pelanggaran hak berupa THR yang dibayar kurang (763 orang), THR tidak dibayar (73 orang), THR dibayar terlambat (70 orang), dan THR dibayar dicicil sebanyak (367 orang)<sup>6</sup>. Selain itu, ditemukan pula celah dan persoalan hukum bagi pekerja harian lepas dengan intensitas bekerja dibawah 21 hari kerja dalam sebulan dan telah bekerja lebih dari 3 bulan berturut-turut, sehingga tidak mendapatkan THR Keagamaan. Data-data tersebut menunjukkan bahwa terdapat unsur ketidakadilan dalam implementasi undang-undang terkait pemberian THR Keagamaan, yang dibuktikan dengan banyaknya pekerja harian lepas yang tidak menerima THR Keagamaan atau menerimanya tidak relevan dengan aturan perundang-undangan yang ada.

Pemberian THR keagamaan merupakan hak dan implementasi keadilan. Teori keadilan distributif berupaya menentukan prinsip-prinsip yang bisa digunakan untuk mencapai distribusi yang adil dan merata di antara anggota masyarakat, baik dalam konteks ekonomi, politik, pendidikan, maupun kesejahteraan sosial. Teori keadilan ini dipergunakan dalam mempertimbangkan nilai moral dan etika atas aturan yang disusun dan diimplementasikan. Berdasarkan hal tersebut, maka penulisan jurnal ini menganalisa regulasi dalam pemberian THR Keagamaan kepada pekerja harian lepas sebagai wujud keadilan.

Terdapat penelitian terdahulu terkait pemberian THR Keagamaan bagi pekerja harian lepas. THR memiliki peran penting meningkatkan produktivitas pekerja. THR bukan hanya sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga bentuk perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja. Pemberian THR dianggap sebagai upaya perusahaan untuk membangun hubungan harmonis dengan pekerja, meningkatkan keadilan dan kepuasan, serta meningkatkan loyalitas pekerja<sup>7</sup>. Kemudian perlindungan hak pekerja, termasuk pembayaran THR secara tepat menjadi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena kesejahteraan pekerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan mereka<sup>8</sup>. Salah satu permasalahan dalam pemberian THR yakni situasi Pandemi Covid-19 yang tidak melemahkan ekonomi perusahaan sehingga

<sup>4</sup> Ida Hanifah dkk, "Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya di Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Yuridis*, p-ISSN: 1693-4458 | e-ISSN: 2598-5906, Vol. 8 No.1, 2021, hlm. 34-35

<sup>5</sup> Lelly Muridi Zham-Zham, "Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi Covid-19 Perspektif UU No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Journal of Indonesian Law* Volume 2, Nomor 1, 2021, hlm. 55-60

<sup>6</sup> LBH Surabaya, "Pres Realese Posko Pangaduan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2024 Jawa Timur", 2024, dari <https://www.bantuanhukumsby.or.id/article/103> diakses pada 30/08/2024

<sup>7</sup> Muhammad Addin Hidayatulloh dkk, "Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Mister*, p-ISSN: 3032-7105 | e-ISSN: 3032-601X, Vol. 1 No. 3b, 2024, hlm. 1058

<sup>8</sup> Nyoman Gilang Radwithama dkk, "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT Braga Konspeksolusi", *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2, No. 3, 2021, hlm. 565-566

pemerintah memberikan kelonggaran dalam pemberian THR. Namun adanya kelonggaran tersebut justru membuat perusahaan tetap enggan melaksanakan kewajibannya untuk memberikan THR Keagamaan bagi pekerja sesuai ketentuan yang berlaku, dengan alasan kesulitan ekonomi hingga mengklaim ketidakmampuan finansial selama pandemi Covid-19<sup>9</sup>.

## 1.2. Metode Penelitian

Penulisan jurnal ini mengadopsi metode penelitian hukum yuridis-normatif, yakni penelitian yang mengutamakan kajian pada norma, yang berbentuk peraturan perundang-undangan ataupun keputusan pengadilan. Analisa hukum menggunakan sistem preskriptif dengan mengemukakan argumentasi hukum baru mengenai penyelesaian masalah pengaturan pemberian THR keagamaan sebagai wujud keadilan bagi pekerja harian lepas melalui pendekatan perundang-undangan serta pendekatan konseptual. Konsep keadilan yang dipergunakan adalah keadilan distributif dengan pemikiran dari madzhab utilitarianisme.

## 2.3. Hasil dan Pembahasan

### 2.3.1. THR Keagamaan Sebagai Bagian Dari Upah Berprinsip Keadilan

Definisi upah pada Pasal 1 ayat 1 PP No 36 Tahun 2021 memberikan kepastian hukum untuk pekerja serta pengusaha. Kepastian ini penting untuk menghindari perselisihan mengenai pembayaran upah dan memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi. Dengan upah yang dinyatakan dengan bentuk uang dan mencakup tunjangan untuk pekerja serta keluarga dari para pekerja, memberi perlindungan yang lebih optimal lagi untuk para pekerja. Upah mencakup berbagai komponen utama seperti tunjangan tetap, upah pokok serta tunjangan tidak tetap. Adapun upah pokok termasuk imbalan dasar yang diberi kepada para pekerja berdasarkan kesepakatan kerja. Sementara tunjangan tetap serta tidak tetap ialah tambahan yang diberikan guna memenuhi kebutuhan yang spesifik bagi para pekerja serta keluarga pekerja.

Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan hukum sebagai upaya menjaga HAM yang bisa dirugikan oleh pihak lain serta bertujuan memberi jaminan kepada masyarakat supaya masyarakat bisa menikmati seluruh hak yang dijamin oleh hukum<sup>10</sup>. Secara lebih spesifik, perlindungan ini berkaitan atas hak-hak pekerja, khususnya dalam konteks upah yang adil<sup>11</sup>. Upah yang adil ialah hak legal yang didapatkan oleh suatu individu sejak dia berkomitmen untuk menjalankan pekerjaan di sebuah perusahaan serta perusahaan memiliki kewajiban untuk memenuhinya. Ini menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja untuk menjamin kesejahteraan mereka dan keluarganya. Selain itu, upah berfungsi sebagai dasar dalam penghitungan pembayaran kewajiban serta hak lain seperti THR, uang lembur, dan kompensasi lain. Dengan demikian, upah harus mencerminkan nilai kerja yang adil dan menjadi acuan dalam perhitungan kompensasi lainnya yang diatur pada aturan perundang-undangan.

<sup>9</sup> Zilda Clarita Reditania dkk, "Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 Studi di Kota Semarang", *Journal of Politic and Government Studies*, Vol 12, No.2, 2023, hlm. 2-4

<sup>10</sup> Shenti Agustini dkk, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.9 No. 10, 2021, hlm. 1910

<sup>11</sup> Basani Situmorang, S.H., M.H. "Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan", Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2019, hlm. 40

Upah adalah suatu komponen hak paling penting diantara kesepakatan diantara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini sebab upah adalah hal yang menjadi tujuan utama bagi pekerja untuk mendapatkan kompensasi dari pemberi kerja, sehingga eksistensi upah menjadi hal yang mempengaruhi kinerja sekaligus menentukan kualitas hubungan antara pekerja dan pemberi kerja itu sendiri. Dari sisi perusahaan, pemberian kompensasi yang adil bukan hanya meningkatkan produktifitas dan loyalitas pekerja, melainkan juga meningkatkan reputasi perusahaan dan berdampak pada munculnya pekerja-pekerja yang berkualitas<sup>12</sup>. Kemudian jika dari sisi pekerja, upah yang adil dan layak tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi pekerja, namun juga merupakan elemen penting dalam memastikan kesejahteraan dan martabat mereka. Prinsip ini ditegaskan dalam berbagai Konvensi International Labour Organizations (ILO) yang memberikan penghormatan serta perlindungan pada penghapusan kemiskinan serta keadilan sosial. Ide keadilan sosial dalam berbagai konstitusi ILO mengedepankan pencapaian keseimbangan ekonomi dengan tingkat pekerjaan penuh dan produksi penuh melalui campur tangan negara<sup>13</sup>.

Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah bagi Pekerja Laki-Laki dan Perempuan, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, sesuai dengan Pasal 1 ayat 30 dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (disebut UU 13/2003). UU ini menegaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang dibayarkan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan yang sudah atau akan dilaksanakan. Ini mencerminkan komitmen Pemerintah Indonesia dalam melindungi hak-hak pekerja, khususnya terkait upah.

Upah pokok termasuk imbalan dasar yang dibagikan kepada para pekerja berdasarkan jenis ataupun tingkat pekerjaan mereka, dengan jumlah yang ditentukan melalui kesepakatan antara pihak-pihak terkait. Tunjangan tetap termasuk pembayaran rutin yang berhubungan dengan pekerjaan salta diberikan dengan cara konsisten kepada pekerja serta dibayarkan bersamaan dengan upah pokok dalam periode waktu yang sama. Sebaliknya, tunjangan tidak tetap mencakup pembayaran yang berkaitan secara langsung ataupun tidak langsung dengan pekerja, yang diberi secara tidak konsisten, baik kepada pekerja maupun keluarga pekerja. Tunjangan tidak tetap ini diberikan sesuai dengan periode pembayaran upah pokok dan dapat mencakup tunjangan seperti transportasi berbasis kehadiran serta tunjangan makan, yang diberikan berdasarkan kehadiran pekerja<sup>14</sup>.

Pemenuhan upah yang layak dan berkeadilan tentunya wajib dilakukan oleh pengusaha pada pekerjaannya, termasuk pemberian THR Keagamaan sebagai hak pekerja. Menurut Pasal 1 ayat 1 Permenaker 6/2016, menyatakan bahwa THR Keagamaan ialah bagian dari upah yang dibagikan kepada buruh atau pekerja di perusahaan. THR Ini termasuk kategori penghasilan non-upah, namun tetap menjadi hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Peraturan ini mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa

---

<sup>12</sup> Dian Sudiantini dkk, "Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan", Sibatik Jurnal, e-ISSN: 2809-8544, Vol. 2 No. 6, 2023, hlm. 1679

<sup>13</sup> Ana Indriana, "Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) di Indonesia", Jurnal Ekonomi & Bisnis, ISSN: 2549-3779 | e-ISSN: 2722774X Vol. 5, No.2, 2021, hlm. 121

<sup>14</sup> Andi Amansyah, dkk. "Evaluasi Besaran Penggajian dan Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas/ Outsourcing pada PT. Birutiga Utama", Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, hlm.

pekerja mendapatkan tunjangan untuk memenuhi berbagai kebutuhan buruh atau pekerja serta keluarganya untuk menyambut hari keagamaannya masing-masing. Hal itu sesuai dengan PP 36/2021 tentang Pengupahan, dan Permenaker 6/2016.

Pemberian tunjangan, termasuk pemberian THR Keagamaan merupakan pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak dan menjadi suatu aspek atau unsur penting pada pembangunan nasional. Hal ini bertujuan untuk mendukung pembangunan manusia yang ada di Indonesia secara keseluruhan serta pembangunan masyarakat secara keseluruhan guna menciptakan masyarakat yang adil, sejahtera, makmur sarapan merata secara spiritual ataupun materiil sesuai dengan Pancasila serta UUD 1945<sup>15</sup>. Pekerja memiliki hak legal untuk mendapatkan upah yang adil, termasuk penerimaan tunjangan sesuai dengan peraturan. Hal ini yang termasuk hak yang didapatkan serta bisa dituntut sejak bekerja mengikatkan diri untuk menjalankan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan memiliki kewajiban untuk memberi upah atau bayaran yang adil kepada pekerjanya. Upah yang adil tidak hanya mencerminkan penghargaan terhadap kontribusi pekerja, tetapi juga merupakan elemen penting dalam memastikan kesejahteraan dan martabat mereka sebagaimana pada Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa seluruh individu berhak atas pekerjaan dengan imbalan serta perlakuan yang layak dan adil<sup>16</sup>.

Keadilan bagi pekerja harian lepas dalam hukum ketenagakerjaan dapat berupa pemberian THR keagamaan. Teori keadilan yang dapat digunakan menjustifikasi konsep ini adalah prinsip utilitarianisme, yang berpendapat bahwa keadilan distributif seharusnya mencapai "kebahagiaan terbesar bagi jumlah terbesar orang." Dalam pandangan ini, distribusi dianggap adil jika memberikan manfaat atau kebahagiaan yang maksimal bagi masyarakat secara keseluruhan, bahkan jika itu berarti bahwa beberapa orang menerima lebih banyak daripada yang lain. Keadilan distribusi dalam pandangan utilitarianisme memposisikan Pekerja harian lepas mendapatkan hak atas THR keagamaan sebagai bentuk keadilan bagi kelompok yang harus di afirmasi karena kondisinya yang tidak setara dalam kedudukan pekerja dengan pemberi kerja atau boasanya merupakan pekerja dengan derajat dibawah dibanding pekerja lainnya.

### 2.3.2. Syarat Pemberian THR Keagamaan

Sesuai dengan Pasal 2 Permenaker 6/2016 yang mengatur sebagai berikut:

#### Pasal 2

“(1) Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih.

(2) THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu”

Pada pasal ini, termaktub suatu kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan THR Keagamaan yang merupakan bentuk dari perlindungan sosial bagi pekerja. THR bertujuan untuk membantu pekerja dalam memenuhi kebutuhan tambahan yang harus dikeluarkan selama hari raya keagamaan. Kewajiban ini mencerminkan tanggung jawab sosial pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja. Kemudian terdapat ketentuan bahwa

<sup>15</sup> Hufron, “Perindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, Jejak Pustaka, Yogyakarta, 2023, hlm. 2

<sup>16</sup> Nicel Riza Anggraini dkk, “Perindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, Ekasakti Legal Science Journal, p-ISSN: 3032-5595 | e-ISSN: 3032-0968, Vol. 1 No. 2, 2024, hlm. 104

pekerja yang sudah menjalankan pekerjaan selama 1 bulan dengan cara terus-menerus berhak atas THR keagamaan, yang menunjukkan upaya untuk memberikan perlindungan yang lebih luas kepada pekerja. Dalam pasal ini, masa kerja minimal bertujuan guna memastikan bahwa semua pekerja, termasuk pekerja kontrak jayat pendek mendapatkan hak mereka atas THR keagamaan.

Pasal ini mengatur bahwa THR harus diberikan kepada PKWTT atau pegawai tetap serta PKWT seperti pekerja harian lepas. Adapun PKWT adalah kontrak yang menghubungkan karyawan dengan instansi untuk jangka waktu yang sudah ditentukan, sementara PKWTT adalah kontrak antara serikat pekerja dan instansi yang berlaku tanpa batas waktu. Penerapan PKWT sering digunakan karena dianggap efektif dan efisien dalam menekan biaya tenaga kerja bagi pengusaha yang tidak membutuhkan banyak karyawan secara tetap. Dalam kasus di mana pengusaha memiliki banyak tenaga kerja untuk pekerjaan sementara, berbagai manfaat dapat diberikan untuk mendukung efektivitas tersebut<sup>17</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa hak atas THR tidak dibatasi oleh jenis hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, sehingga memberikan perlindungan yang lebih inklusif bagi semua jenis pekerja. Peraturan ini menekankan pentingnya inklusivitas dalam pemberian hak-hak pekerja untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi semua pekerja. Pasal ini memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha mengenai kewajiban pemberian THR. Ini penting untuk menghindari perselisihan dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dipayungi oleh ketentuan hukum yang berlaku. Bagi pekerja berstatus PKWT, pemberian THR sebagai bentuk kompensasi menjadi sangat penting bagi mereka yang disesuaikan dengan masa kerjanya<sup>18</sup>.

Kemudian ketentuan ini secara jelas mencerminkan upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan sosial yang komprehensif kepada pekerja. Dengan adanya jaminan tunjangan seperti THR keagamaan ini, pekerja dapat merayakan hari raya keagamaan mereka dengan lebih layak dan bermartabat. Selain itu, penguasa wajib memahami dan mematuhi ketentuan ini guna memastikan bahwa mereka wajib memenuhi kewajiban hukum mereka dalam memberikan THR kepada para pekerja sesuai dengan aturan yang ada. Kepatuhan terhadap ketentuan ini juga berkontribusi dalam menjalin hubungan industrial yang kondusif serta harmonis antara pekerja dan pengusaha, serta mencegah terjadinya PHI yang bisa merugikan kedua belah pihak.

Pasal 2 Permenaker 6/2016 menetapkan bahwa pemberi kerja wajib memberikan THR Keagamaan kepada pekerja, baik yang memiliki perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ataupun perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan ketentuan tersebut maka berarti bahwa pekerja harian lepas juga termasuk pekerja yang berhak mendapatkan THR Keagamaan karena termasuk dalam pekerja dengan PKWT. Ketika pekerja yang bisa mendapatkan THR Keagamaan harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 2 Permenaker 6/2016 tersebut di atas:

- a. **Kelemahan bagi Pekerja Harian Lepas yang dipekerjakan kurang dari 20 (dua puluh) hari**

<sup>17</sup> Ahmad Sholikhin Ruslie, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Swakelola (Pkwt) Terhadap Perjanjian Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang Undang No 13 Tahun 2003", *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* p-ISSN: 2797-9598 | e-ISSN: 2777-0621 Vol. 3 No. 2 Mei - Agustus 2023, hlm. 1353

<sup>18</sup> Muhammad Ferdy Ramdhan Rifulton dkk, "Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries", *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 4 No. 2, 2023, hlm. 962

Pekerja Harian Lepas lebih potensial untuk dibuat perjanjian kerja secara harian mengingat pekerjaan yang dilakukan lebih bersifat informal. Diantara beberapa pekerjaan yang kerap diberikan kepada Pekerja Harian Lepas seperti Pekerja taman, Buruh umum, Petugas kebersihan, Pengemas barang, Petugas gudang, Pekerja event<sup>19</sup>, kuli bangunan, dan seterusnya. Permasalahannya bukan terletak pada perjanjiannya, melainkan terletak pada konsep harian namun dengan gaji bulanan tersebut. <sup>53</sup>

**b. Pekerja Harian Lepas yang bekerja kurang dari 20 (dua puluh) hari namun bekerja 160 (seratus enam puluh) jam**

Celah hukum kedua adalah bisa jadi pekerja harian lepas sebenarnya telah bekerja selama 1 ataupun 160 (seratus enam puluh) jam, namun karena bekerja selama 10 (sepuluh) jam sehari sehingga Pekerja harian lepas tersebut tidak bekerja lebih dari 20 hari. Adapun hal itu tentu juga merupakan celah yang potensial untuk dimanfaatkan oleh pemberi kerja untuk menghindari kewajiban memberikan THR Keagamaan.

**c. Tidak jelas waktu kerja Pekerja Harian Lepas untuk bisa mendapatkan THR Keagamaan**

Pasal 2 Permenaker No 6 Tahun 2016 mensyaratkan Pekerja harian lepas yang bisa mendapat THR Keagamaan ialah “telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih”. Ketentuan tersebut tidak jelas apa yang dimaksud dengan “masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih” apakah yang bekerja baru 1 bulan bisa mendapatkan THR Keagamaan atau harus lebih dari 1 (satu) bulan.

Sehingga dalam hal ini, ditemukan bahwa syarat pemberian THR Keagamaan kepada pekerja harian lepas yang notabane bersifat sementara dan fleksibel, cenderung tergugurkannya hak menerima THR Keagamaan yang disebabkan adanya celah pada syarat pemberian THR Keagamaan. Celah ini berkemungkinan dapat dimanfaatkan bagi para pengusaha yang hendak melakukan *actus reus* dan/atau *mens rea* dalam pelaksanaan pemberian THR Keagamaan utamanya bagi pekerja harian lepas.

**2.3.3. THR Keagamaan Bagi Pekerja Harian Lepas Berdasarkan Keadilan**

Perhitungan THR untuk pekerja umumnya setara dengan satu bulan gaji yang diterima. Pekerja yang sudah mempunyai masa kerja selama 12 bulan ataupun lebih dengan secara terus-menerus berhak menerima THR sebesar 1 bulan gaji. Untuk bekerja dengan masa kurang kerja selama 12 bulan namun lebih dari satu bulan, THR diberi secara proporsional berdasarkan lama kerja yaitu dengan menghitung masa kerja dalam satu bulan dan mengalikannya dengan satu bulan gaji. Hal itu sebagaimana diatur pada pasal 3 Permenaker No 6 tahun 2016 yang mengatur yaitu:

Pasal 3

“(1) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:  
x 1 (satu) bulan upah

<sup>19</sup> Bayu Ardi Isnanto, “Pegawai Harian Lepas: Contoh dan Bedanya dengan Freelancer”, Detik Finance, 2023, dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6917979/pegawai-harian-lepas-contoh-dan-bedanya-dengan-freelancer>, diakses 30/08/2024

- (2) Upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas komponen upah:
- a. upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (clean wages); atau
  - b. upah pokok termasuk tunjangan tetap
- (3) Bagi Pekerja/Buruh yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja harian lepas, upah 1 (satu) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung sebagai berikut:
- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima dalam 12 (dua belas) bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan;
  - b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 12 (dua belas) bulan, upah 1 (satu) bulan dihitung berdasarkan rata-rata upah yang diterima tiap bulan selama masa kerja.”

Pasal ini memberikan kepastian hukum mengenai besaran THR yang semestinya diberikan kepada para pekerja berdasarkan masa kerjanya. Pekerja yang sudah menjalankan pekerjaannya selama 12 bulan ataupun tapi mempunyai hak untuk memperoleh THR senilai 1 bulan upah penuh. Sedangkan pekerja yang waktu kerjanya kurang dari 12 bulan memperoleh Dr Sarah proporsional sesuai dengan perhitungan yang sudah ditentukan dalam Pasal 3 ayat 1 huruf b. Ketentuan “masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih.” memberikan makna bahwa pekerja yang telah bekerja selama setahun penuh atau lebih tanpa putus, berhak mendapatkan THR sebesar satu bulan upah penuh. Ini memberikan kepastian bagi pekerja yang telah menunjukkan loyalitas dan kontribusi panjang pada perusahaan.

Kemudian ketentuan ini mencerminkan prinsip keadilan dan proposionalitas dalam pemberian THR. Pekerja yang belum mencapai satu tahun kerja tetap berhak memperoleh THR, dengan perhitungan secara proposional sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat 1 huruf b. Ini memastikan bahwa pekerja yang baru bergabung tetap mendapatkan hak mereka meskipun belum bekerja selama satu tahun penuh. Ketentuan yang termaktub pada pasal ini juga menjelaskan bahwa THR yang didapatkan sebesar satu bulan upah, menjadi dasar perhitungan THR yang mencakup upah bersih tanpa tunjangan (clean wages) ataupun upah pokok yang termasuk tunjangan tetap. Ini memberikan fleksibilitas dalam perhitungan upah yang menjadi dasar pemberian THR sehingga terciptanya pemberian THR yang adil bagi para pekerja. Kemudian dengan mendefinisikan komponen upah yang digunakan untuk perhitungan THR, ketentuan ini memastikan transparansi dan kepastian bagi pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran THR yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.

<sup>56</sup> Hal itu sejalan dengan konsep keadilan sosial pada Pancasila, yang tertuang dalam sila kelima “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”, dengan menekankan pentingnya aspek distribusi keadilan pada berbagai aspek kehidupan termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Berkaitan dengan pemberian THR Keagamaan, prinsip keadilan sosial menekankan bahwa setiap pekerja berhak menerima hak-hak mereka dengan cara adil dan proporsional sesuai dengan aturan yang ada. Pemberian THR Keagamaan berlandaskan konsep keadilan sosial berarti memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan THR yang layak dan tepat waktu tanpa diskriminasi. THR harus diberikan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi pekerja dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka terutama menjelang hari raya keagamaan. Penerapan konsep keadilan sosial dalam pemberian THR tidak hanya mencakup kewajiban pengusaha untuk mematuhi perundang-undangan, melainkan juga tanggung jawab moral untuk

memastikan bahwa kesejahteraan pekerja terpenuhi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dan harmoni pada hubungan industrial, serta meminimalisir kesenjangan sosial ekonomi yang ada di masyarakat.

Dengan adanya ketentuan ini, pekerja dapat memahami dengan jelas bagaimana THR mereka dihitung, sehingga mengurangi potensi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Disisi lain, pengusaha juga dipermudah dengan adanya panduan yang jelas guna merencanakan anggaran serta memastikan kepatuhan pada aturan ketenagakerjaan. Peraturan ini mempunyai peran yang sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang adil serta harmonis, di mana berbagai hak pekerja dijunjung tinggi serta kewajiban pengusaha dipenuhi dengan jelas dan transparan. Hal ini juga memperkuat hubungan industrial yang positif antara pekerja dan pengusaha. Lalu pasal ini memberikan perlindungan bagi pekerja harian lepas dengan menetapkan cara perhitungan THR yang adil berdasarkan rata-rata upah yang diterima. Ini memastikan bahwa pekerja harian lepas juga mendapatkan hak mereka atas THR sesuai dengan kontribusi mereka selama bekerja.

Selain itu, dengan menggunakan rata-rata upah yang didapat selama 12 bulan terakhir atau selama periode kerja, ketentuan ini memastikan bahwa perhitungan THR bagi pekerja harian lepas dilakukan secara adil dan proporsional. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tersebut di atas, maka penentuan besaran THR Keagamaan dibedakan dalam 2 (dua) bentuk yaitu:

a. Bagi pekerja harian lepas yang sudah bekerja selama 12 bulan atau lebih, besaran THR Keagamaan yakni sebesar 1 kali rata-rata upah yang diterima selama 12 bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan.

b. Bagi pekerja harian lepas yang masa kerjanya kurang dari 12 bulan, besaran THR Keagamaan ditetapkan sebesar satu bulan upah, yang dihitung berdasarkan rata-rata upah bulanan yang diterima selama masa kerjanya.

Jumlah Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan untuk pekerja harian lepas yang telah bekerja selama 12 bulan atau lebih dihitung dengan cara mengacu pada rata-rata upah yang diterima dalam 12 bulan terakhir sebelum Hari Raya Keagamaan, dengan besaran THR sebesar satu kali dari rata-rata upah tersebut. Akan tetapi untuk pekerja harian lepas yang bekerja tidak lebih dari 12 bulan, maka besaran THR Keagamaan adalah upah 1 bulan yang dihitung sesuai dengan rata-rata gaji yang didapatkan setiap bulan selama waktu kerja itu sangat tidak jelas aturannya. Hal ini karena ketentuan minimal Pekerja harian lepas yang dapat THR Keagamaan seperti yang diatur pada pasal 2 Permenaker No 6 Tahun 2016 juga tidak jelas apakah yang bekerja baru 1 (satu) bulan bisa mendapatkan THR Keagamaan atau harus lebih dari 1 (satu) bulan<sup>20</sup>.

Indonesia telah menggunakan konsep keadilan sosial dalam penyusunan peraturan perundang-undangannya. Dalam kontrak kerja, semestinya pemberi kerja juga menerapkan konsep keadilan sosial dimana menjayatu kelemahan pekerja harian lepas yang membutuhkan pekerjaan baik dengan THR keagamaan atau tidak. Ketergantungan pekerja harian lepas terhadap tempat kerja, memposisikan kedudukannya tidak setara. Sehingga upaya penegakan keadilan sosial harus benar-benar dilakukan dalam kontrak maupun peraturan ketenagakerjaan. Pekerja harian lepas berhak mendapatkan THR Keagamaan jika telah memenuhi syarat pemberian THR Keagamaan yang dihitung berdasarkan masa kerja. Sebaliknya, hak atas THR Keagamaan bagi pekerja harian lepas

<sup>20</sup> Meidy Putri Asmara dkk, "Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja atau Buruh di Perusahaan Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Tunjangan Hari Raya (Studi CV Yaiki Kediri)", Jurnal Fundamental Justice, ISSN: 2721-7671, Vol. 3 No. 2, 2022, hlm. 125-126

akan tergururkan karena tidak memenuhi unsur pemberian THR Keagamaan, seperti kurangnya intensitas kerja yang dibawah 21 hari dalam sebulan, kurang waktu kerja dalam satu hari kerja, walaupun sudah bekerja lebih dari tiga bulan dengan cara berturut-turut.

#### **2.3.4. Sanksi Bagi Pengusaha yang Lalai Dalam Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja Harian Lepas**

<sup>12</sup> Pasal 10 Permenaker No. 6 Tahun 2016 mengatur tentang sanksi bagi pengusaha yang terlambat menyerahkan THR keagamaan untuk para pekerja nantinya akan dikenai sanksi sata denda administratif. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha yang dalam pembayaran THR kepada para pekerja mengalami keterlambatan tentunya akan dikenai denda senilai 5% dari jumlah THR yang wajib dibayarkan semenjak berakhirnya periode waktu kewajiban pembayaran THR<sup>21</sup>. Tujuan utama dari pengenaan denda ini adalah untuk memberikan efek jera kepada pengusaha agar tidak menunda pembayaran THR. Tunjangan ini secara jelas merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi tepat waktu, terutama karena THR kerap kali digunakan untuk memenuhi kebutuhan penting selama hari raya keagamaan. Dengan diberlakukannya denda, diharapkan pengusaha lebih disiplin dalam memenuhi kewajiban ini, sehingga kesejahteraan pekerja terjamin utamanya saat hari raya keagamaan bagi masing-masing pekerja berjalan secara layak.

Jika menilik dari perspektif pekerja, pasal ini memberikan perlindungan hukum yang jelas terhadap hak mereka. Pekerja dapat merasa lebih aman dan terlindungi karena adanya mekanisme sanksi yang dapat menindak pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya. Dengan adanya denda senilai 5% dari jumlah THR yang wajib dibayar, diharapkan akan meningkatkan kesadaran akan kewajiban bagi pengusaha untuk membayarkan THR keagamaan yang adil kepada pekerjanya, sehingga terwujudnya hubungan industrial yang harmonis diantara pengusaha serta pekerja karena adanya kepastian hukum yang melindungi kedua pihak. Pada konteks yang lebih mendalam, pasal ini juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja. Kebijakan ini sejalan dengan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjaan demi menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan sejahtera. Terdapatnya regulasi yang tegas, pemerintah menunjukkan keseriusan dalam memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan haknya, terutama dalam hal pembayaran THR. Bukan hanya memberi rasa aman bagi pekerja namun juga mendorong pengusaha untuk lebih bertanggung jawab serta disiplin untuk memenuhi kewajiban yang dimilikinya.

Pengusaha tidak membayarkan THR Keagamaan kepada pekerja, maka secara tegas diberi sanksi administratif berdasarkan pasal 11 Permenaker No 6 tahun 2016, sanksi tersebut bisa berubah teguran tertulis, penghentian sementara seluruh ataupun sebagian alat produksi, pembatasan kegiatan usaha, berbagai model sanksi administratif ini termuat pada Pasal 79 PP No. 36 Tahun 2021. Pengenaan sanksi tersebut dijalankan dengan cara bertahap. Jenis sanksi ini dirasa cukup berat dan akan memberikan efek jera bagi Pengusaha karena akan berdampak langsung pada kegiatan operasional perusahaan.

Jenis sanksi ini menunjukkan bahwa pemerintah memiliki berbagai alat untuk menegakkan kepatuhan pengusaha terhadap kewajiban pembayaran THR. Sanksi yang beragam ini memungkinkan penyesuaian dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Namun implementasi pasal ini memerlukan pengawasan yang ketat dari pihak berwenang. Tanpa pengawasan yang efektif, pengusaha mungkin masih mencoba

<sup>21</sup> I Made Yudi Setiawan dkk, "Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Pada PT. Calna Jaya Utama", *Jurnal Mahasiswa Hukum Saraswati*, Vol. 2 No. 2, 2022, hlm. 489-490

untuk menghindari pembayaran THR atau sanksi administratif. Kemudian pasal ini memberikan perlindungan hukum yang jelas terhadap hak pekerja. Pekerja dapat merasa lebih aman dan terlindungi karena adanya mekanisme sanksi yang dapat menindak pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya. Komitmen pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja tercermin pada pasal ketentuan ini.

### **2.3.5. Penyelesaian Perselisihan Hak Pemberian THR Keagamaan Bagi Pekerja Harian Lepas**

Dunia ketenagakerjaan di Indonesia telah mengalami berbagai dinamika dalam upaya memperjuangkan hak-hak dasar tenaga kerja, yang mencakup hubungan kerja yang saling membutuhkan diantara pekerja serta pengusaha. Hubungan ini disebut dengan hubungan industrial yang dimulai dengan adanya perjanjian kerja yang menetapkan berapa syarat kerja, kewajiban serta hak dan mempunyai aspek upah, perintah serta pekerjaan. Pelaksanaan hubungan industrial yang berlandaskan pada berbagai nilai Pancasila merupakan suatu upaya Pemerintah untuk melindungi hak-hak dasar tenaga kerja Indonesia dan harmonisasi hubungan kerja antara pekerja serta pengusaha, termasuk dalam penyelesaian perselisihan hak pemberian THR Keagamaan kepada Pekerja. Untuk mendukung upaya ini, Kementerian Ketenagakerjaan meluncurkan Kepmenaker No 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

Pada hakikatnya, setiap individu di tempat kerja baik pengusaha maupun pekerja memiliki kepentingan masing-masing dalam upaya memajukan usahanya. Meskipun kedua pihak memiliki tujuan yang sama, namun potensi perselisihan antara keduanya tetap ada<sup>22</sup>. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering melibatkan perbedaan kepentingan terkait kondisi kerja, kompensasi, dan kebijakan perusahaan. Pekerja mungkin merasa tidak puas dengan kondisi kerja atau hak mereka diabaikan, sementara pengusaha berusaha mempertahankan produktivitas dan efisiensi<sup>23</sup>. Sehingga hal tersebut memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial. PHI merupakan perbedaan pandangan yang memicu konflik diantara pengusaha ataupun kelompok pengusaha dengan pekerja ataupun serikat pekerja. Konflik ini dapat meliputi perselisihan mengenai hak, pemutusan hubungan kerja, kepentingan serta konflik antar serikat pekerja di dalam sebuah perusahaan<sup>24</sup>. Berdasarkan UU No 2 tahun 2004, PHI mencakup beberapa jenis perselisihan tersebut.

Pada konteks ini, jika terjadinya perselisihan dalam pemberian THR keagamaan yang terjadi diantara pekerja harian lepas serta pengusaha termasuk dalam perselisihan hak. Secara garis besar, perselisihan hak terjadi karena perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran, yang memerlukan analisis lebih lanjut untuk memahami makna perbedaan tersebut dalam konteks pelaksanaannya di lapangan. Perbedaan pelaksanaan mengacu pada perbedaan antara ketentuan hukum dengan penerapannya<sup>25</sup>. Berkaitan perselisihan hak, pemberian THR Keagamaan untuk pekerja harian lepas akan menjadi sumber perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial apabila tidak dijalankan dengan benar. Misalnya, jika pengusaha tidak membayar THR Keagamaan sesuai dengan

<sup>22</sup> Ida Ayu Vera Wiry Paramita dkk, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Pada Masa Pandemi Covid-19", *Jurnal Preferensi Hukum*, ISSN: 2746-5039, Vol. 3 No. 1, 2022, hlm. 106

<sup>23</sup> Dr. Hj. Rima Rahmayanti, S.E., M.M., "Konflik dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Infes Media*, Bali, 2023, hlm. 164-166

<sup>24</sup> Dr. Agus Salim, S.H., S.E., M.H., "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Litigasi/Non-Litigasi)", *Media Pustaka Indo*, Cilacap, 2024, hlm. 65

<sup>25</sup> Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", 2013, hlm. 5-7

peraturan atau mengabaikan hak pekerja harian lepas, ini akan menimbulkan perselisihan hak antara pengusaha dengan pekerja harian lepas.

Penyelesaian PHI termaktub pada pasal 136 ayat 2 UU 13/ 2003, yang menyebutkan bahwa jika penyelesaian perselisihan melalui perundingan yang mencapai mufakat. Jika tidak berhasil, maka pekerja serta pengusaha harus menyelesaikan permasalahan tersebut melalui cara yang sudah diatur pada UU 2/2004 yang mengatur tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara non-litigasi (Bab II, Pasal 5 hingga Pasal 54) maupun litigasi (Bab II, Pasal 55 hingga Pasal 80; dan Bab IV, Pasal 81 hingga Pasal 115)<sup>26</sup>. Secara non litigasi, penyelesaian dilakukan secara musyawarah dan mufakat (Pasal 7), mediasi (Pasal 8), konsiliasi (pasal 17), dan arbitrase (pasal 29). Kemudian jika dilakukan secara litigasi, penyelesaian dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dengan keputusan mengikat dalam waktu tertentu (Pasal 55). Namun merujuk pada UU 2/2004, Adapun perselisihan hubungan industrial harus diusahakan penyelesaian terlebih dahulu dengan melalui perundingan secara musyawarah guna meraih mufakat serta dengan cara bertahap melalui non litigasi, jika gagal maka berlanjut pada litigasi.

Dalam perselisihan hak, penyelesaian yang bisa dijalankan secara non litigasi yakni perundingan bipartit serta mediasi. Penyelesaian perselisihan hak pemberian THR bagi pekerja harian lepas dimulai dengan perundingan bipartit, sesuai Pasal 6 dan 7 UU 2/2004 yang mengharuskan perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha tanpa pihak ketiga. Perundingan ini harus diselesaikan dalam 30 hari dan didokumentasikan dalam risalah yang mencakup informasi lengkap mengenai para pihak, tempat, pendapat, tanggal, pokok masalah, kesimpulan, dan tanda tangan. Proses bipartit melibatkan tiga tahap<sup>27</sup> yakni sebelum perundingan (mengomunikasikan masalah secara tertulis dan menunjuk wakil), perundingan (inventarisasi masalah, menyusun tata tertib, dan membuat jadwal perundingan), dan setelah perundingan (mencapai mufakat dan mendaftarkan perjanjian di PHI. adapun proses ini sangat penting untuk memastikan hak-hak pekerja, termasuk pemberian THR, dihormati dan dipenuhi. Jika bipartit gagal, pekerja dapat menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme hukum lainnya.

Kemudian penyelesaian Mediasi menjadi langkah penyelesaian perselisihan tingkat kedua setelah musyawarah birpatit gagal mencapai tujuan bersama. Bagi pekerja harian lepas, penyelesaian melalui mediasi menjadi penting dalam upaya memperoleh hak pemberian THR. Setelah upaya birpatit gagal, kasus akan dilimpahkan ke mediator, yang merupakan pegawai pemerintah dalam sektor ketenagakerjaan di kota ataupun kabupaten. Mediator bertindak selaku pihak ketiga yang mempunyai sifat netral untuk memberikan bantuan dalam menyelesaikan perselisihan. Jika mediasi berhasil maka para pihak kemudian membuat perjanjian secara bersama serta disaksikan dan ditandatangani oleh mediator, berikutnya didaftarkan di PHI untuk memperoleh akta pendaftaran. Akta ini memberikan kekuatan hukum dan memastikan bahwa kesepakatan tersebut wajib dijaga oleh berbagai pihak.

<sup>26</sup> Burhanuddin, "Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu", Vol.6/No.1/Juni 2018, hlm. 185-186

<sup>27</sup> Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan, "Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit", diakses pada 28 Oktober 2024 dari <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>

Terdapat alur proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hak THR Keagamaan yang akan ditempuh oleh pekerja harian lepas, diantaranya<sup>28</sup>:

1. Setelah menerima pelimpahan perselisihan, mediator waktu paling lambat 30 hari kerja semenjak menerima pelimpahan
2. Mediator wajib menjalankan kajian mengenai pokok perkara serta menjalankan sidang mediasi
3. Jika diperlukan mediator bisa memanggil sejumlah saksi ahli untuk dimintai keterangan, dan pihak-pihak yang dipanl harus menunjukkan buku atau surat-surat yang diperlukan.
4. Jika kesepakatan tercapai, perjanjian bersama nantinya akan dibuat serta dilakukan penandatanganan oleh sejumlah pihak dan didaftarkan di PHI.
5. Jika salah satu pihaknya ingkar janji, eksekusi dapat diminta ke PHI.
6. Jika kesepakatan tidak tercapai, maka mediator akan menggunakan Anjuran Tertulis yang diberikan pada kedua pihak
7. Setelah menerima Anjuran, PB dapat didaftarkan ke PHI.

Prosedur mediasi penting bagi pekerja harian lepas karena menyediakan forum netral untuk menyelesaikan perselisihan tanpa perlu melibatkan proses pengadilan yang lebih formal dan memakan waktu. Mediasi memungkinkan pekerja harian lepas untuk menyampaikan masalah mereka secara langsung dan mencapai kesepakatan yang adil mengenai pemberian THR. Dengan adanya mediator yang membantu proses ini, diharapkan perselisihan dapat terselesaikan dengan cara yang lebih efektif dan efisien, memastikan bahwa berbagai hak pekerja harian lepas terpenuhi menurut peraturan yang ada. Proses mediasi juga mencerminkan nilai-nilai Pancasila, seperti musyawarah untuk mufakat dan keadilan sosial. Dengan menyelesaikan perselisihan melalui dialog dan kesepakatan bersama, hubungan kerja antara pekerja harian lepas dan pengusaha dapat tetap harmonis dan produktif, sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

Penyelesaian sengketa melalui non litigasi mempunyai kekurangan serta kelebihan. Adapun kelebihan ialah mengurangi beban pengadilan, meningkatkan partisipasi masyarakat, memperlancar proses keadilan, dan memberikan peluang untuk meraih keputusan yang bisa dicari oleh seluruh pihak yang ada. Proses non litigasi cenderung lebih cepat, murah, rahasia, dan meningkatkan kemungkinan pelaksanaan kesepakatan. Namun, penyelesaian non litigasi juga memiliki kelemahan seperti pemaksaan terselubung dalam mencapai kesepakatan dan ketergantungan pada itikad baik para pihak yang bersengketa, tanpa adanya pranata paksaan yang kuat<sup>29</sup>. Jika dilihat dari sisi kelebihan penyelesaian non litigasi, hal ini menguntungkan bagi pekerja harian lepas yang rentan dan bersifat sementara. Ini didasarkan pada pelaksanaan non litigasi yang tidak mempersulit para pekerja harian lepas dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dan cenderung lebih cepat, murah, bersifat rahasia, lebih efisien, serta lebih fleksibel. Sehingga memungkinkan pekerja harian lepas bertahan akan hubungan kerjanya dengan pengusaha karena tidak melibatkan penyelesaian yang lebih kaku dan formal seperti di pengadilan.

---

<sup>28</sup> Disnakertrans Kab. Sanggau, "Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", diakses pada 28 Oktober 2024, dari <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

<sup>29</sup> Endang Hadrian, "Penyelesaian Sengketa melalui Perdamaian pada Sistem Peradilan Perdata sebagai Penyelesaian Rasa Keadilan di Indonesia", Rajawali Press, Depok, 2022, hlm 102-104

Untuk pekerja harian lepas, penyelesaian non-litigasi yang paling sesuai dan menguntungkan ketika THR Keagamaan tidak diberikan adalah melalui mediasi. Hal ini dapat disebabkan karena kehadiran mediator netral, yang merupakan pegawai pemerintah di bidang ketenagakerjaan, dapat membantu mengurangi ketegangan antara pekerja harian lepas dan pengusaha. Mediator ini memiliki kewenangan untuk melakukan penelitian dan memanggil saksi atau ahli untuk mendukung proses penyelesaian. Mediasi memiliki batas waktu penyelesaian 30 hari kerja, yang berarti perselisihan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Hal ini penting bagi pekerja harian lepas yang mengandalkan penghasilan mereka untuk kehidupan sehari-hari.

<sup>24</sup> Penyelesaian melalui jalur litigasi dilakukan di PHI yang dibentuk sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 serta mulai berlaku pada 14 Januari 2006, dua tahun setelah disahkan.<sup>30</sup> Pada dasarnya PHI termasuk salah satu model pengadilan khusus pada lingkungan peradilan di Indonesia. Kekhususan PHI terlihat dalam beberapa aspek, seperti jenis kasus yang ditangani yang berfokus pada perselisihan hubungan industrial, struktur majelis hakim, penjadwalan pemeriksaan, serta pembatasan upaya hukum untuk jenis perselisihan tertentu. Penyelesaian perselisihan di PHI merupakan pendekatan yang dilakukan oleh lembaga peradilan dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial, setelah kasus tersebut tidak berhasil diselesaikan melalui lembaga bipartit atau mediasi. Peradilan ini adalah bagian dari sistem peradilan hukum di pengadilan negeri, dengan majelis hakim yang terdiri dari hakim ad hoc dan hakim karier. Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang bersangkutan<sup>31</sup>.

### 3. Kesimpulan

Pekerja harian lepas memiliki hak atas THR Keagamaan jika memenuhi syarat pemberian THR Keagamaan yang dihitung berdasarkan masa kerjanya. Namun jika tidak memenuhi, maka pekerja harian lepas tersebut tidak berhak mendapatkan THR Keagamaan. Dengan adanya dua kemungkinan tersebut, berpotensi memunculkan perselisihan hak antara pekerja harian lepas dan pengusaha terkait pemberian THR Keagamaan, yang dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi maupun litigasi. Berdasarkan teori keadilan distributive, pekerja harian lepas berhak atas THR keagamaan dengan syarat tertentu yang merupakan bentuk afirmasi atau tindakan khusus, dimana kelompok pekerja harian lepas ini memiliki kedudukan yang kurang setara dengan pemberi kerja.

### 4. Daftar Pustaka

- Agustini, Shenti dkk. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas dan Pekerja Dengan Satuan Waktu Jam Dalam Undang-Undang Cipta Kerja*, Jurnal Kertha Semaya, Vol.9 No. 10
- Andi Amansyah, dkk. *Evaluasi Besaran Penggajian dan Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas/ Outsourcing pada PT. Birutiga Utama*, (Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda)

<sup>30</sup> Mahkamah Agung, "Kurikulum untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial", MA, Jakarta, 2013, hlm 9-10.

<sup>31</sup> Kartawijaya, "Hubungan Industrial", Alfabeta, Bandung, 2018, hlm. 175.

- Anggraini, Nicel Riza dkk. (2024). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Ekasakti Legal Science Journal. p-ISSN: 3032-5595 | e-ISSN: 3032-0968. Vol. 1 No. 2, 2024
- Ardi Isnanto, Bayu. (2023). *Pegawai Harian Lepas: Contoh dan Bedanya dengan Freelancer*, Detik Finance, 2023, dari <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6917979/pegawai-harian-lepas-contoh-dan-bedanya-dengan-freelancer>
- Asmara, Meidy Putri dkk. (2022). *Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Tenaga Kerja atau Buruh di Perusahaan Terhadap Hak Tenaga Kerja Atas Tunjangan Hari Raya (Studi CV Yaiki Kediri)*. Jurnal Fundamental Justice. ISSN: 2721-7671. Vol.3 No. 2
- Basani Situmorang, S.H., M.H. (2019). *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta)
- Burhanuddin. (2018). *Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu*. Vol.6/No.1/Juni 2018
- Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit*, diakses pada 28 Oktober 2024 dari <https://disnaker.balikpapan.go.id/web/detail/pengumuman/35/mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-secara-bipartit>
- Disnakertrans Kab. Sanggau. *Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, diakses pada 28 Oktober 2024, dari <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>
- Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H. (2013). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*
- Dr. Agus Salim, S.H., S.E., M.H. (2024). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Litigasi/Non-Litigasi)*. (Cilacap: Media Pustaka Indo)
- Dr. Hj. Endeh Suhartini, S.H., M.H dkk. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. (Depok: Rajawali Pres)
- Dr. Hj. Rima Rahmayanti, S.E., M.M. (2023). *Konflik dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (Bali: Infes Media)
- Hadrian, Endang. (2022). *Penyelesaian Sengketa melalui Perdamaian pada Sistem Peradilan Perdata sebagai Penyelesaian Rasa Keadilan di Indonesia*. (Depok: Rajawali Press)
- Hufron. (2023). *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. (Jejak Pustaka, Yogyakarta)
- Hanifah, Ida dkk. (2021). *Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Yuridis. p-ISSN: 1693-4458 | e-ISSN: 2598-5906. Vol. 8 No.1
- Harahap, Arifuddin Muda. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan*. (Batu: Litnus)
- Hidayatulloh, Muhammad Addin dkk. (2024). *Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Mister. p-ISSN: 3032-7105 | e-ISSN: 3032-601X. Vol. 1 No. 3b
- Indriana, Ana. (2021). *Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) di Indonesia*, Jurnal Ekonomi & Bisnis, ISSN: 2549-3779 | e-ISSN: 2722774X Vol. 5, No.2

- Kartawijaya. (2018). *Hubungan Industrial*, (Bandung: Alfabeta)
- Kusbianto. 2020. *Hukum Perburuhan*. Medan: Enam Media.
- LBH Surabaya. (2024). *Pres Realese Posko Pangaduan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2024 Jawa Timur*, dari <https://www.bantuanhukumsby.or.id/article/103> diakses pada 30/08/2024
- Mahkamah Agung. (2013). *Kurikulum untuk Hakim Pengadilan Hubungan Industrial*. Jakarta
- Paramita, Ida Ayu Vera Wirya dkk. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Preferensi Hukum. ISSN: 2746-5039. Vol. 3 No. 1
- Radwithama, I. Nyoman Gilang, dkk. (2021). *Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT Braga Konsepsolusi*. Jurnal Preferensi Hukum ISSN: 2746-5039 Vol. 2 No. 3 November 2021
- Reditania, Zilda Clarita, dkk. (2023). *Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 Studi di Kota Semarang*, Journal of Politic and Government Studies, Vol 12, No.2
- Rifulton, Muhammad Ferdy Ramdhan dkk. (2023). *Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries*. Jurnal Ilmiah Global Education. Vol. 4 No. 2
- Ruslie, Ahmad Sholikhin. (2023). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Swakelola (Pkwt) Terhadap Perjanjian Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang Undang No 13 Tahun 2003*. Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance p-ISSN: 2797-9598 | e-ISSN: 2777-0621 Vol. 3 No. 2
- Setiawan, I Made Yudi dkk. (2022). *Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan Pada PT. Calna Jaya Utama*. Jurnal Mahasiswa Hukum Saraswati. Vol. 2 No. 2
- Sudiantini, Dian dkk. (2023). *Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan*. Sibatik Jurnal. e-ISSN: 2809-8544. Vol. 2 No. 6
- Zham-Zham, Lelly Muridi. (2021). *Sanksi Bagi Pengusaha yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi Covid-19 Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Journal of Indonesia Law Volume 2 Nomor 1 Juni 2021

# TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN SEBAGAI WUJUD KEADILAN UNTUK PEKERJA HARIAN LEPAS DI INDONESIA

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jdih.kemnaker.go.id">jdih.kemnaker.go.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://bureaucracy.gapenas-publisher.org">bureaucracy.gapenas-publisher.org</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://www.hukumonline.com">www.hukumonline.com</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
6	<a href="http://perpustakaan.kemnaker.go.id">perpustakaan.kemnaker.go.id</a> Internet Source	<1%
7	<a href="http://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://akuntanesia.net">akuntanesia.net</a> Internet Source	<1%

[hukumclick.wordpress.com](http://hukumclick.wordpress.com)

9	Internet Source	<1 %
10	<a href="https://news.indozone.id">news.indozone.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="https://e-journal.iainsalatiga.ac.id">e-journal.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="https://repository.unsri.ac.id">repository.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	Mohamad Yuflih Huda Maheswara, Andrea Monica Sari. "Proteksi Pekerja Migran dalam Sengketa Perburuhan Ditinjau dari Undang-Undang No 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families Tahun 1990", Jurnal Hukum Lex Generalis, 2022 Publication	<1 %
15	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://www.msn.com">www.msn.com</a> Internet Source	<1 %

18	<a href="http://finance.detik.com">finance.detik.com</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://jurnal.polines.ac.id">jurnal.polines.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
22	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://money.kompas.com">money.kompas.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://aswinsh.wordpress.com">aswinsh.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://medan.tribunnews.com">medan.tribunnews.com</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://m.tribunnews.com">m.tribunnews.com</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://ejournal.undiksha.ac.id">ejournal.undiksha.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://ejournal.warmadewa.ac.id">ejournal.warmadewa.ac.id</a>	

Internet Source

<1 %

30

[repository.unhas.ac.id](https://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

[repository.upstegal.ac.id](https://repository.upstegal.ac.id)

Internet Source

<1 %

32

[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id)

Internet Source

<1 %

33

Submitted to Universitas International Batam

Student Paper

<1 %

34

[ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)

Internet Source

<1 %

35

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Internet Source

<1 %

36

[garuda.kemdikbud.go.id](http://garuda.kemdikbud.go.id)

Internet Source

<1 %

37

[jdih.tegalkota.go.id](http://jdih.tegalkota.go.id)

Internet Source

<1 %

38

[mafiadoc.com](http://mafiadoc.com)

Internet Source

<1 %

39

[moam.info](http://moam.info)

Internet Source

<1 %

40

[rajagrafindo.co.id](http://rajagrafindo.co.id)

Internet Source

<1 %

41	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://jabarekspres.com">jabarekspres.com</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="http://journal.fh.unsri.ac.id">journal.fh.unsri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://journal.universitasbumigora.ac.id">journal.universitasbumigora.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	<a href="http://lampung.tribunnews.com">lampung.tribunnews.com</a> Internet Source	<1 %
46	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://rendratopan.com">rendratopan.com</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://rooster.widyatama.ac.id">rooster.widyatama.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://suarabaru.id">suarabaru.id</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://www.ejournal.warmadewa.ac.id">www.ejournal.warmadewa.ac.id</a> Internet Source	<1 %

53	<a href="http://www.hrd-forum.com">www.hrd-forum.com</a> Internet Source	<1 %
54	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
55	<a href="http://eprints.uad.ac.id">eprints.uad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://geograf.id">geograf.id</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
58	Edwin Neil Tinangon, Djefry Welly Lumintang, Mario Gerson Mangowa, Royke Yesdaven Jermia Kaligis. "Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Utara", Nuansa Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat, 2023 Publication	<1 %
59	Mirwansyah. "PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA WANITA TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN YANG LAYAK SEBAGAI REFLEKSI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG SELARAS DAN SERASI", INA-Rxiv, 2017 Publication	<1 %
60	<a href="http://cszoel.wordpress.com">cszoel.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %

[e-journal.unmas.ac.id](http://e-journal.unmas.ac.id)

61

Internet Source

<1 %

---

62

[repository.uir.ac.id](http://repository.uir.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

63

[eprints.uwp.ac.id](http://eprints.uwp.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

64

[www.portalhr.com](http://www.portalhr.com)

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On

# TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN SEBAGAI WUJUD KEADILAN UNTUK PEKERJA HARIAN LEPAS DI INDONESIA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17