



**PENGAWASAN PEMENUHAN HAK ATAS TUNJANGAN HARI RAYA  
OLEH PERUSAHAAN DALAM SISTEM HUKUM  
KETENAGAKERJAAN**

**Tian Tahta Akhsana\*, Suhartoyo, Muhamad Azhar**  
Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
E-mail : [tian.tahta@gmail.com](mailto:tian.tahta@gmail.com)

**Abstrak**

Tunjangan Hari Raya (THR) adalah hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, namun banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan terkait tunjangan hari raya. Yang mana pengawasan perlu ditegakkan untuk mengawasi pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaturan pemberian tunjangan hari raya, menganalisis pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya, serta menganalisis pelaksanaan pengawasan pemberian tunjangan hari raya di Kota Semarang. Metode penelitian menggunakan pendekatan *yuridis empiris*, menggabungkan analisis hukum dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah belum optimal, karena hanya fokus pada sanksi administratif tanpa penegakan sanksi denda.

**Kata kunci:** Pengawasan; Tunjangan Hari Raya; Perusahaan.

**Abstract**

*Holiday Allowance (THR) is a worker's right that must be fulfilled by the company, but many companies do not comply with the laws and regulations related to holiday allowances. Which supervision needs to be enforced to oversee the implementation of the provision of holiday allowances. This study aims to analyze the regulation of the provision of holiday allowances, analyze the implementation of the provision of holiday allowances, and analyze the implementation of supervision of the provision of holiday allowances in Semarang City. The research method uses an empirical legal approach, combining legal analysis and field observation. The results of the study indicate that the supervision activities carried out by the Manpower and Transmigration Office of Central Java Province are not optimal, because they only focus on administrative sanctions without enforcing fines.*

**Keywords:** Supervision; Holiday Allowance; Company.

## **I. PENDAHULUAN**

Manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam kehidupannya, yaitu sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang memerlukan penghasilan yang umumnya diperoleh melalui pekerjaan. Bekerja bukan hanya kebutuhan, tetapi juga hak asasi manusia yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lapangan kerja serta melindungi hak-hak pekerja agar setiap warga negara dapat memperoleh kehidupan yang layak. Pernyataan ini menegaskan bahwa mendapatkan pekerjaan yang layak bukan hanya kebutuhan pribadi, tetapi juga bagian dari hak asasi yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara. Setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan.



Di sisi lain, negara memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lapangan pekerjaan, memastikan hubungan kerja yang adil, serta melindungi hak-hak pekerja dalam rangka mewujudkan kehidupan yang layak bagi seluruh warga negaranya.

Pekerja dan Pengusaha dalam dunia kerja didasarkan pada perjanjian kerja. Imam Soepomo mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan di mana satu pihak bekerja untuk pihak lain dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Perjanjian kerja ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja yang terjalin melalui perjanjian ini mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan adil.

Tenaga kerja memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi, baik secara individu maupun kelompok. Undang-Undang Ketenagakerjaan membedakan antara tenaga kerja dan pekerja. Tenaga kerja mencakup semua individu yang mampu bekerja, sedangkan pekerja adalah mereka yang bekerja dengan pengusaha dan menerima upah. Hak-hak pekerja, termasuk upah yang layak, tunjangan, serta perlakuan yang adil, harus dilindungi oleh peraturan perundang-undangan guna menjamin kesejahteraan mereka.

Salah satu hak pekerja yang penting adalah Tunjangan Hari Raya (THR), yang merupakan bagian dari kebijakan pengupahan yang ditetapkan pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar THR kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan. Namun, dalam praktiknya, masih sering terjadi pelanggaran, seperti keterlambatan pembayaran atau jumlah yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja sering kali muncul akibat kebijakan yang tidak sejalan dengan kepentingan pekerja. Perbedaan pandangan terhadap kebijakan perusahaan dapat menimbulkan ketidakpuasan, yang berdampak pada penurunan semangat kerja dan bahkan aksi protes. Salah satu isu utama yang sering menjadi sumber konflik adalah pengupahan, termasuk pembayaran THR yang tidak sesuai peraturan, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta hak-hak pekerja lainnya.

Di Kota Semarang, kasus perselisihan terkait THR cukup tinggi. Pada tahun 2023, terdapat 230 aduan terkait pembayaran THR di Jawa Tengah, dengan Semarang menempati urutan pertama. Pada tahun 2024, jumlah aduan di Semarang mencapai 39 kasus, yang merupakan jumlah tertinggi di provinsi tersebut. Untuk mengatasi permasalahan ini, pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat diperlukan agar perusahaan mematuhi aturan dan hak pekerja dapat terpenuhi dengan baik.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bertujuan untuk menjamin hak setiap warga negara memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hukum ini mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta perlindungan kerja yang meliputi keselamatan, kesehatan, upah, dan jaminan sosial. Tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, sementara pekerja adalah mereka yang terikat dalam hubungan kerja



dengan menerima upah. Pengusaha, sebagai pemberi kerja, bertanggung jawab membayar upah dan memenuhi hak pekerja. Hubungan kerja terbentuk melalui perjanjian kerja yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perlindungan kerja mencakup hak-hak dasar pekerja, termasuk upah yang layak, perlindungan khusus bagi perempuan, anak, dan penyandang disabilitas, serta jaminan sosial. Kebijakan pengupahan, seperti penetapan upah minimum, menjadi instrumen penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan seimbang bagi semua pihak.

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan hak wajib bagi pekerja di Indonesia yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. THR diberikan sebagai bentuk dukungan finansial kepada pekerja menjelang hari raya keagamaan, seperti Idul Fitri, Natal, Nyepi, Waisak, dan Imlek, sesuai dengan agama yang dianut. Tunjangan ini wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal satu bulan, baik berstatus tetap maupun kontrak, dan harus dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya. Tujuan pemberian THR antara lain meningkatkan produktivitas karyawan, menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan dan pekerja, serta menjaga kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Kewajiban pemberian THR oleh perusahaan diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, termasuk ketentuan bagi pekerja yang terkena PHK atau dipindahkan ke perusahaan lain. Pelanggaran terhadap kewajiban ini dapat menimbulkan sanksi hukum dan dampak negatif bagi citra perusahaan. Dengan memenuhi kewajiban THR, perusahaan tidak hanya mematuhi hukum tetapi juga membangun lingkungan kerja yang adil dan harmonis.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan proses penting untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk perlindungan hak-hak pekerja, kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan di tempat kerja. Dasar hukum pengawasan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Pengawasan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang kompeten dan independen, dengan tujuan memastikan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, memberikan informasi teknis kepada pengusaha dan pekerja, serta mengumpulkan data untuk penyempurnaan regulasi. Fungsi pengawasan meliputi penegakan hukum, pemberian nasihat teknis, dan pengumpulan bahan untuk perbaikan peraturan. Prinsip-prinsip pengawasan mencakup pelayanan publik, akuntabilitas, efisiensi, transparansi, konsistensi, proporsionalitas, kesetaraan, kerja sama, dan kolaborasi, yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan sesuai dengan standar hukum yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengawasan pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya oleh perusahaan di Kota Semarang?



## II. METODE PENELITIAN

Sugiyono berpendapat bahwa metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.<sup>1</sup> Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang ada.<sup>2</sup>

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *yuridis empiris* yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman lebih jelas tentang permasalahan hukum berdasarkan realitas yang ada di lapangan.<sup>3</sup> Maka peneliti akan survei ke lapangan untuk mencari data-data yang diperlukan. Agar penelitian ini lebih akurat maka spesifikasi penelitian ini berupa *deskriptif analitis*, yang menggambarkan sebuah peristiwa hukum yang diteliti dan dikaitkan dengan aturan hukum, yang selanjutnya dianalisis permasalahan hukum tersebut dengan penafsiran hukum. Melalui pendekatan ini penelitian memberikan deskripsi yang lebih lengkap dan analisis yang cermat terhadap fenomena yang diteliti. Adapun materi penelitian meliputi materi hukum primer dan materi hukum sekunder. Sumber data primer berasal dari sumber asli atau pertama, data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file. Data ini harus dicari melalui narasumber, yang diperoleh dari observasi dan wawancara secara langsung dengan narasumber di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh secara tidak langsung yang sifatnya melengkapi, data sekunder ini didapatkan dengan melakukan kajian pustaka yang bersumber dari buku, karya ilmiah, jurnal, internet, kamus dan lain lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan analisa dengan metode kualitatif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengawasan Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Oleh Perusahaan Di Kota Semarang

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pengawas Ketenagakerjaan adalah

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif DAN R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 6.

<sup>2</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 6.

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014), 7.

serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk penegakan hukum ketenagakerjaan, tujuannya adalah meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan, dan apabila penting, tindakan penegakan hukum. Penegakan hukum dalam arti luas mencakup kegiatan untuk melaksanakan dan menerapkan hukum serta melakukan tindakan hukum terhadap setiap pelanggaran atau penyimpangan hukum yang dilakukan subjek hukum, baik melalui prosedur peradilan ataupun melalui prosedur non-peradilan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja sekaligus upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Dalam menjamin terlaksananya Peraturan Ketenagakerjaan, maka perlu adanya suatu pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan guna mengawasi pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, pada Pasal 1 ayat (10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan ketenagakerjaan adalah “Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.” Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai pengawas berhak dan wajib melakukan:<sup>4</sup>

1. Memasuki semua tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
2. Jika ada penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, petugas pengawas berhak meminta bantuan dari Kepolisian Republik Indonesia (Polri).
3. Memperoleh informasi selengkap-lengkapnyanya dari pengusaha, perwakilannya, atau pekerja/buruh terkait kondisi hubungan kerja di perusahaan yang bersangkutan.
4. Menyayai Pekerja/Buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
5. Wajib berkoordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
6. Wajib menjaga kerahasiaan semua informasi yang diperoleh selama proses pemeriksaan.
7. Wajib menyelidiki setiap pelanggaran yang ditemukan.

Pembagian kewenangan pengawasan ketenagakerjaan hanya berada pada Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi, jadi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di pemerintah pusat dan pemerintah provinsi. Unit kerja pengawasan pada pemerintah provinsi wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini unit pelaksana atau instansi yang bertanggung atas pengawasan ketenagakerjaan adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi.

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020), 354.



Sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap pengawasan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki peran penting dalam pengawasan berbagai aspek ketenagakerjaan. Peran pengawasan yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam praktiknya, hubungan kerja ini sering kali mengalami berbagai masalah, baik terkait pemenuhan hak pekerja, perlakuan yang adil, maupun kewajiban pengusaha.

Untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi hubungan kerja, khususnya terkait pemenuhan hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, dilakukan penelitian yang berfokus pada peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam menangani kasus-kasus terkait Tunjangan Hari Raya. Berdasarkan data tahun 2023 hingga 2024, Kota Semarang menempati posisi pertama dengan jumlah aduan terbanyak di wilayah Jawa Tengah, terkait hal pemenuhan hak Tunjangan Hari Raya. Tingginya jumlah aduan ini menunjukkan bahwa permasalahan terkait Tunjangan Hari Raya di Kota Semarang masih sering terjadi dan memerlukan perhatian khusus.

Bagi perusahaan yang melanggar ketentuan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 dikenakan sanksi tersebut berupa pidana denda dan sanksi administratif, pidana denda dikenakan kepada pengusaha yang terlambat membayarkan Tunjangan Hari Raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 dikenai denda sebesar 5% dari total Tunjangan Hari Raya yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar. Batas waktu paling lambat pengusaha membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada Pekerja/Buruh adalah tujuh hari sebelum Hari Raya Keagamaan dan pidana denda ini dipergunakan untuk kesejahteraan para pekerja/buruh. Jika dikaji lebih lanjut, pasal ini menjelaskan bahwa denda sebesar 5% dari total THR keagamaan dikenakan kepada pengusaha sebagai akibat dari keterlambatan pembayaran THR. Idealnya, denda tersebut seharusnya langsung diberikan kepada pekerja bersamaan dengan pembayaran THR yang terlambat. Namun, hal ini justru bertentangan dengan Pasal 10 ayat (3), yang menyatakan bahwa "denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola dan dipergunakan untuk kesejahteraan Pekerja/Buruh yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama."

Pasal 10 ayat (3) memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk mengelola sendiri denda keterlambatan pembayaran THR keagamaan. Hal ini bisa menimbulkan masalah karena rincian terkait denda tersebut menjadi kurang jelas. Ketidakpastian aturan ini membuka peluang bagi pengusaha untuk tidak membayar denda keterlambatan THR tanpa konsekuensi yang tegas, mengingat tidak adanya sanksi atau hukuman yang jelas apabila mereka tidak memenuhi kewajiban tersebut. Dikarenakan sanksi denda ini diatur oleh peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tidak mempunyai kewenangan dalam hal ini sehingga tidak pernah melaksanakan



pengawasan terkait sanksi denda ini.<sup>5</sup> Berdasarkan aspek hukum pidana yang terkait dengan pidana denda, maka Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 hendaknya menjelaskan lebih rinci mengenai sanksi denda dan hukuman yang diterapkan apabila denda tidak dibayar yaitu dengan menggantinya dengan pidana kurungan, sehingga pelaksanaan undang-undang ini lebih efektif.<sup>6</sup>

Sanksi administratif dikenakan kepada pengusaha yang tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Pekerja/Buruh. pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan tidak dijelaskan secara detail apa saja sanksi administratifnya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga memuat tata cara pemberian sanksi administratif yang diatur pada BAB XIII pasal 79 ayat (1) berbunyi: “Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha.”

Pengenaan sanksi administratif di atas ini dilakukan secara bertahap mulai dari teguran tertulis, teguran tertulis ini diberikan kepada pengusaha yang tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada Pekerja/Buruh. Teguran tertulis berupa peringatan kepada pengusaha agar secepatnya membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada Pekerja/Buruh. Pembatasan kegiatan usaha meliputi pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu dan/atau penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi. Pembatasan kegiatan usaha dikenakan kepada pengusaha apabila tidak menanggapi teguran tertulis yang telah diberikan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pengusaha. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi merupakan tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu. Pembekuan kegiatan usaha yaitu berupa menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam waktu tertentu. Penghentian sementara dan pembekuan kegiatan usaha diberikan apabila pengusaha masih tetap tidak menunaikan kewajibannya. Jangka waktu berlakunya sanksi administratif ini dilakukan hingga dipenuhinya kewajiban pengusaha untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi para Pekerja/Buruh.

Langkah awal yang diambil Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yaitu memitigasi dengan mengira ngira perusahaan mana yang tidak sanggup untuk membayarkan Tunjangan Hari Raya. Pegawai pengawas ketenagakerjaan mempunyai kegiatan rutin melakukan pengawasan terhadap perusahaan, kebijakan ini dilakukan mulai dari awal tahun dikarenakan menjelang

---

<sup>5</sup> Samsul Maarif, Desember 5, 2024.

<sup>6</sup> 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), 153.



hari raya Idul Fitri.<sup>7</sup> Hasil dari mitigasi yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan akan dilaporkan kepada pimpinan agar menurunkan mediator ke perusahaan untuk melakukan pembinaan seperti kendala apa yang dihadapi perusahaan, menyerap aspirasi dari perusahaan terkait masalah yang dihadapi dan mediator akan mencari solusi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah melakukan langkah selanjutnya dengan membuka posko pengaduan pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi para Pekerja/Buruh. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengatakan bahwa posko pengaduan diadakan untuk menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.<sup>8</sup> Di tiap tahunnya menjelang hari raya keagamaan khususnya hari raya Idul Fitri, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran yang mengatur Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang ditujukan kepada para Gubernur di seluruh Indonesia. Posko aduan Tunjangan Hari Raya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dibuka di enam wilayah eks-karesidenan yaitu berada di Solo, Pati, Pekalongan, Banyumas, Magelang dan Kota Semarang selain itu juga dibuka di tiap Dinas Tenaga Kerja di 35 Kabupaten/Kota.

Posko aduan Tunjangan Hari Raya di seluruh Kabupaten/Kota dan Provinsi yang dimulai dari 15 hari sebelum hari raya dan 15 hari setelah hari raya. Tetapi pegawai pengawas ketenagakerjaan baru bisa bergerak untuk menindaklanjuti aduan setelah 7 hari sebelum hari raya (h-7), karena dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 mengatakan bahwa tindakan baru dapat dilakukan setelah kewajiban itu muncul.<sup>9</sup> Perusahaan wajib membayarkan Tunjangan Hari Raya 7 hari sebelum hari raya keagamaan, apabila 7 hari sebelum hari raya keagamaan, perusahaan tersebut belum membayarkan dan ditambah terdapat aduan dari pekerja, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan langsung menindaklanjuti untuk pembinaan dan memberikan nota dinas. Apabila nota pemeriksaan yang dikeluarkan oleh pengawas ketenagakerjaan dan perusahaan masih tidak melakukan kewajibannya maka akan melakukan penegakan sanksi administratif.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah melakukan penindakan pada saat 7 hari sebelum hari raya keagamaan, lalu muncul pertanyaan “siapa dan apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah pada saat sebelum menindak lanjut aduan tersebut?” Dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan itu melakukan kerja sama dengan pihak mediator hubungan industrial, mediator hubungan industrial mempunyai kewenangan dengan membuka konsultasi. Pekerja ataupun perusahaan itu mempunyai kesempatan untuk berkonsultasi perihal pembayaran Tunjangan Hari Raya. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku, menjelaskan prosedur yang harus diikuti, serta membantu menyelesaikan potensi permasalahan atau kebingungan yang mungkin timbul terkait dengan pelaksanaan

---

<sup>7</sup> Samsul Maarif, Desember 5, 2024.

<sup>8</sup> Hanung Soekendro. “Disnaker Jateng Buka Posko Aduan THR, Bisa Lewat Nomor Aduan.” *Suara Merdeka*, 20 Maret 2024.

<sup>9</sup> Samsul Maarif, Desember 5, 2024.

pembayaran Tunjangan Hari Raya tersebut. Langkah ini bertujuan agar dapat meminimalisir konflik antara pekerja dan perusahaan, serta memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi dengan baik sebelum terjadi masalah yang lebih serius.

Setelah adanya banyak aduan yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Pimpinan menerbitkan surat tugas kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk turun ke lapangan mengawasi, memeriksa dan menindaklanjuti perusahaan yang ada pada aduan-aduan dari pekerja/buruh. Pengecekan di lapangan ini guna mengidentifikasi, klarifikasi dan konfirmasi mengenai aduan Pekerja/buruh terkait penerimaan Tunjangan Hari Raya. Tahapan yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan ada tiga yaitu:<sup>10</sup>

1. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatn teknis, dan pendampingan.
2. Represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan, nota pemeriksaan diberikan kepada perusahaan sebanyak 3 kali sebagai peringatan atas pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian. Isi dari nota pemeriksaan tersebut yaitu dasar hukum dimana perusahaan wajib membayarkan THR kepada pekerja/buruh, dan ada perintah. Pegawai pengawas ketenagakerjaan memerintahkan dalam waktu beberapa hari untuk perusahaan agar membayarkan THR kepada pekerja. Apabila pegawai pengawas ketenagakerjaan setelah memberikan nota pemeriksaan 1 kepada perusahaan dan 7 hari setelah nota pemeriksaan 1 diberikan kepada perusahaan tetapi kewajiban tersebut belum dilaksanakan juga maka pegawai pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan 2, isi daripada nota pemeriksaan kedua adalah penegasan daripada nota pemeriksaan pertama. Setelah 7 hari nota pemeriksaan 2 perusahaan tetap tidak melakukan kewajibannya maka pegawai pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan 3.
3. Represif yustisial, yaitu melakukan penegakan hukum dengan membuat surat rekomendasi agar perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu atau dengan kata lain sanksi administratif, yang dapat memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban Tunjangan Hari Raya adalah Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah kegiatan penyelenggaraan perizinan dan non perizinan yang proses pengelolaannya mulai dari tahap permohonan sampai ke tahap terbitnya dokumen yang dilakukan secara terpadu dengan sistem satu pintu.<sup>11</sup> Instansi yang mempunyai kewenangan dalam hal perizinan ini adalah Perangkat Daerah Penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dimana ruang lingkup tugas PPTSP meliputi pemberian pelayanan atas semua bentuk pelayanan perizinan dan non perizinan yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota. Dalam hal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah tidak mempunyai kewenangan untuk

<sup>10</sup> Samsul Maarif, Desember 5, 2024.

<sup>11</sup> M. Syarif, Implementasi Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, Vol. 1, No. 1, (2016), 107.

melaksanakan sanksi administratif terkait pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu lah yang melaksanakannya dengan diberikannya surat rekomendasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kewenangan pengawas dinas tenaga kerja dalam menindaklanjuti sanksi administratif terkait perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban pemberian tunjangan hari raya hanya sampai pemberian surat peringatan dan pembuatan surat rekomendasi.

Kita tahu bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah memiliki kewajiban dalam menegakkan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Tunjangan Hari Raya, dalam hal Dinas Tenaga Kerja melakukan kewajiban tersebut terdapat hambatan-hambatan yang dialami. Hambatan ini menyebabkan penegakan Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 belum dapat terlaksana dengan baik dikarenakan adanya hambatan yang berasal dari dalam maupun luar. Adapun hambatan tersebut yaitu:<sup>12</sup>

1. Durasi Waktu

Salah satu hambatan utama adalah terkait durasi waktu. Pegawai pengawas ketenagakerjaan baru dapat melakukan tindakan atau intervensi setelah H-7 sejak adanya laporan atau temuan pelanggaran. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam proses pengawasan, yang pada akhirnya berdampak pada kurangnya efektivitas kerja pengawas di dinas tenaga kerja. Situasi ini membuat upaya penyelesaian masalah sering kali memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya.

2. Laporan yang tidak jelas

Banyak laporan yang masuk sering kali tidak disertai dengan informasi yang jelas, detail, dan terverifikasi. Kondisi ini membuat proses verifikasi dan investigasi menjadi lebih rumit, sehingga memerlukan waktu tambahan untuk memperoleh data yang valid sebelum tindakan dapat diambil.

3. Jumlah perusahaan tidak sebanding dengan pegawai pengawas

Ketimpangan antara jumlah perusahaan yang diawasi dan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan juga menjadi kendala serius. Dengan jumlah perusahaan yang terus bertambah, sementara jumlah pegawai pengawas terbatas, pengawasan yang dilakukan menjadi tidak optimal. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan tidak terpantau secara menyeluruh, sehingga risiko pelanggaran ketenagakerjaan meningkat.

4. Sanksi denda yang kurang jelas

Ketidaktejelasan dalam penerapan sanksi denda terhadap perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan. Ketidaktejelasan ini sering kali membuat perusahaan tidak merasa jera atau termotivasi untuk mematuhi aturan. Akibatnya, sanksi menjadi kurang efektif dalam menciptakan kepatuhan terhadap perusahaan.

5. Minimnya pelatihan dan pembaruan pengetahuan

Pengawas ketenagakerjaan kurang mendapatkan pelatihan yang memadai atau pembaruan pengetahuan terkait regulasi terbaru. Padahal, perkembangan regulasi ketenagakerjaan sering kali membutuhkan penyesuaian cepat dari para pengawas untuk dapat melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

---

<sup>12</sup> Samsul Maarif, Desember 5, 2024.

#### 6. Resistensi dari perusahaan

Pengawas menghadapi resistensi dari perusahaan yang diawasi. Perusahaan terkadang enggan memberikan data yang dibutuhkan atau bahkan mencoba menghindari pengawasan, sikap ini menambah tantangan bagi pengawas dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

#### 7. Hambatan dari tenaga kerja

Pekerja atau buruh terkadang merasa khawatir atau takut melaporkan hak-hak mereka yang tidak dipenuhi oleh perusahaan kepada pengawas ketenagakerjaan. Mereka khawatir, jika perusahaan mengetahui laporan tersebut, perusahaan akan merespons dengan cara yang merugikan mereka, seperti memutuskan hubungan kerja. Ketakutan ini menjadi salah satu alasan utama mengapa pekerja enggan untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi. Selain itu, banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka secara menyeluruh, terutama mengenai peraturan yang mengatur tentang Tunjangan Hari Raya. Ketidaktahuan ini semakin memperburuk situasi, karena pekerja merasa tidak memiliki cukup informasi atau kepercayaan diri untuk mengajukan tuntutan terkait hak-hak mereka.

Hambatan-hambatan yang telah disebutkan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja para pengawas ketenagakerjaan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Ketidakmampuan untuk mengatasi hambatan tersebut secara efektif dapat memperburuk kondisi di lapangan. Jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, jumlah pelanggaran terkait Tunjangan Hari Raya (THR) berpotensi meningkat secara drastis. Hal ini tidak hanya akan mengurangi kepercayaan pekerja terhadap sistem pengawasan, tetapi juga menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk segera mengambil langkah dalam mengatasi hambatan tersebut agar pengawas ketenagakerjaan dapat bekerja lebih efektif dan memastikan hak-hak pekerja, terutama terkait THR, dapat terpenuhi dengan baik. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah selalu berupaya dalam menghadapi hambatan tersebut dengan cara:<sup>13</sup>

##### 1. Melakukan evaluasi

Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap kinerja pengawas, identifikasi kendala yang dihadapi di lapangan, serta peninjauan kembali prosedur kerja yang diterapkan. Dengan evaluasi ini, dinas dapat menentukan area yang perlu ditingkatkan dan menemukan solusi yang lebih efektif untuk mengatasi masalah yang muncul.

##### 2. Menambah waktu kerja

Penambahan ini dilakukan karena banyaknya jumlah laporan dan pengaduan yang meningkat pada saat mendekati hari raya. Waktu kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah bertambah pada saat setelah hari raya keagamaan. Dengan penambahan waktu kerja, pengawas dapat menyelesaikan semua tugas-tugasnya, memverifikasi laporan, dan menindaklanjuti pelanggaran.

##### 3. Peningkatan program pengawasan

Kementerian Ketenagakerjaan setiap tahunnya secara rutin menyelenggarakan program *upgrading* yang ditujukan khusus untuk para pegawai pengawas

---

<sup>13</sup> Samsul Maarif, Desember 5, 2024.



ketenagakerjaan dari seluruh wilayah Indonesia. Program ini biasanya dilaksanakan selama satu minggu penuh dan dirancang untuk memberikan pembekalan yang komprehensif. Kegiatan *upgrading* ini mencakup berbagai materi pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengawasan ketenagakerjaan, seperti peningkatan kemampuan teknis, pemahaman mendalam tentang regulasi terbaru, serta pengembangan keterampilan dalam menyelesaikan permasalahan di lapangan. Seluruh rangkaian kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas para pegawai pengawas ketenagakerjaan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### IV. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah belum maksimal karena hanya berkonsentrasi pada pemberian sanksi administratif dan sanksi denda sama sekali tidak pernah ditegakkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### a. Buku

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Lexy J. Moleong. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

##### b. Jurnal

- Hendri Wahyudi, Nurlaily, Triana Dewi Seroja. 2023. Kepastian Hukum Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Pasca Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 18, No. 1: 143.
- Anisa Nurmaida, Muhammad Khoirul Anwar, Desti Setiawati. 2023. Peran Ombudsman RI dalam Mengawasi Posko Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 2023 Dinas Ketenagakerjaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 7, No. 3
- I Wayan Agus. 2016. Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016. *Kertha Patrika*. Vol. 10, No. 1: 153.
- M. Syarif. 2016. Implementasi Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, Vol. 1, No. 1: 107.



**c. Peraturan dan Keputusan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

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