

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19

(Studi Di Kota Semarang)

Zilda Clarita Reditania*), Wijayanto, S.IP, M.Si., Ph.D), Dr. Supratiwi, S.Sos, M.Si**)**

Email: zildaclarita12@gmail.com, wijayanto@live.undip.ac.id, tiwik75@gmail.com

Departemen Politik dan Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia membuat pemerintah terus berupaya untuk menekan jumlah penyebaran Covid-19. Kebijakan pemerintah berupa karantina wilayah dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berdampak pada pergerakan masyarakat terutama di sektor usaha yang mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Hal inilah yang menimbulkan permasalahan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 dan faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelaksanaan pembayaran THR di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 belum berjalan maksimal karena masih adanya aduan yang diterima Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Aduan tersebut terkait dengan waktu pemberian THR, nominal yang tidak sesuai, dan mekanisme pembayaran THR. Dalam pelaksanaan pembayaran THR juga ditemukan beberapa faktor penghambat baik dari perusahaan maupun Dinas Tenaga Kerja yaitu belum maksimalnya komunikasi terkait sosialisasi kepada perusahaan akibat terbatasnya petugas pelaksana dan kesulitan ekonomi yang dialami perusahaan hingga sanksi yang tidak membuat perusahaan merasa jera. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di perusahaan yang ada di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 kurang terimplementasi sesuai dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Kata Kunci: Pandemi Covid-19, Implementasi, THR Keagamaan

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that hit Indonesia has made the government continue to strive to reduce the number of cases of Covid-19. Government policies in the form of regional quarantine and Large-Scale Social Restrictions have had an impact on community movements, especially in the business sector which has resulted in companies experiencing financial difficulties. This is what causes the problem of paying the Holiday Allowance (THR) during the Covid-19 pandemic. This study aims to determine the implementation of policies related to the payment of Religious Holiday Allowances (THR) in Semarang City during the Covid-19 pandemic and the inhibiting factors in its implementation. This research method uses descriptive qualitative research conducted through interviews, observation, and documentation. This research method is based on data collected from primary data and secondary data. In this study it was found that the implementation of THR payments in Semarang City during the Covid-19 pandemic had not run optimally because there were still complaints received by the Semarang City Manpower Office from 2020 to 2022. These complaints were related to the time THR was given, the nominal was not appropriate, and THR payment mechanism. In the implementation of THR payments, several inhibiting factors were found, both from the company and the Manpower Office, namely the lack of communication related to outreach to companies due to limited implementing officers and economic difficulties experienced by companies to sanctions that did not make companies feel deterrent. It can be concluded that the implementation of payment of Religious Holiday Allowances for workers in companies in Semarang City during the Covid-19 pandemic was not implemented in accordance with Permenaker Number 6 of 2016 concerning Religious Holiday Allowances for Workers/Laborers in Companies.

Key Word: Pandemic Covid-19, Implementation, Holiday Allowan.

Latar Belakang

Dasar dari pembangunan nasional yang terdapat di dalam Pembukaan UUD 1945 memiliki tujuan untuk merealisasikan masyarakat Indonesia sejahtera, adil dan makmur. Pembangunan ketenagakerjaan menempati peran dan kedudukan penting dalam mencapai tujuan dari pembangunan nasional. Menurut Syaifullah, didalam pembangunan nasional sangat diperlukan pengembangan ketenagakerjaan seperti kualitas tenaga kerja dan partisipasi yang harus ditingkatkan (Syaifullah, 2022). Peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan melalui pembinaan perlindungan sosial dan ekonomi, perlindungan fisik dan teknis, serta kesadaran Hak Asasi Manusia (HAM) sesuai standar di lingkungan kerja yang berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pelaksanaan perlindungan tenaga kerja. Menurut ketentuan undang-undang, pengusaha wajib membayar upah yang layak dan memberikan tunjangan seperti

Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruhnya.

Saat pandemi Covid-19 melanda Indonesia, ketenagakerjaan Indonesia harus berhadapan dengan perayaan hari raya keagamaan untuk semua umat beragama. Menurut Pasal 2 Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, pekerja yang telah bekerja minimal selama satu bulan secara terus menerus dinyatakan berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga bersamaan dengan upaya pemerintah dalam menekan penyebaran Covid-19. Upaya yang dilakukan pemerintah Indonesia adalah dengan mengimbau masyarakat untuk menjaga kebersihan melalui cuci tangan, pemakaian masker, *social distancing*, karantina wilayah, dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) (Asyarani, et al., 2022).

Kebijakan pemerintah Indonesia dalam rangka menekan jumlah penyebaran Covid-19 di Indonesia seperti karantina wilayah dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berdampak pada pergerakan

masyarakat terutama di sektor usaha, yang menyebabkan pembatasan distribusi bahan baku, produk yang siap dijual, dan usaha yang bergerak di bidang industri. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Akibat situasi tersebut, pengusaha mengalami kesulitan keuangan yang mengakibatkan Pemutusan Hak Pekerja (PHK), keterlambatan pemberian upah, penundaan pembayaran hingga pengurangan nominal Tunjangan Hari Raya (THR) (Kurniawan, dkk., 2022).

Adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR keagamaan bagi buruh dan pekerja di perusahaan menjadi keputusan yang tepat (Vijayantera, 2016). Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dimaksudkan untuk meringankan beban pekerja. Namun, meski sudah diatur dalam Permenaker No. 6 Tahun 2016, persoalan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) di masa pandemi Covid-19 tetap ada. Yulianto (2016) mengungkapkan

bahwa seorang pengusaha harus menyelesaikan pembayaran THR 7 (tujuh) hari sebelum perayaan hari raya keagamaan (Yulianto, 2016). Pengusaha akan mendapat sanksi seperti teguran secara tertulis, pemberhentian fasilitas produksi, pemberhentian sementara ataupun menyeluruh bahkan sampai pemberhentian operasional jika perusahaan tidak membayarkan THR kepada pekerjanya dengan lunas dan sesuai dengan ketentuan. Pengusaha juga akan mendapat denda 5% dari total kewajiban pembayaran THR. Menurut Hanifah & Koto (2021), aturan terkait sanksi yang diberikan saat pengusaha tetap tidak membayarkan THRnya kepada para pekerja tidak jelas (Hanifah & Koto, 2021).

Prasetyo (2020), mengungkapkan bahwa banyak perusahaan yang masih tidak memberikan THR kepada para pekerjanya dan hal ini menjadikan perlindungan hak bagi pekerja tidak terlaksana dengan semestinya (Prasetyo, 2020). Salah satu alasan penyebabnya adalah banyak

perusahaan yang mengalami kesulitan dalam perekonomiannya dan terpaksa berhenti beroperasi akibat Covid-19 melanda. Akibat adanya tekanan ekonomi saat pandemi Covid-19 ini beberapa perusahaan terancam bangkrut.

Untuk mengatasi masalah tersebut, pemerintah menerbitkan Surat Edaran Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 serta Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 bahwa pengusaha dan pekerja dapat membuat persetujuan mengenai pembayaran THR yang dapat diberikan bertahap maupun ditunda oleh perusahaan. Namun, di tahun 2022 pemerintah membuat Surat Edaran Nomor M/1/HK.04/IV/2022 mengenai pelaksanaan THR Bagi tenaga kerja di perusahaan Tahun 2022. Didalam surat edaran dijelaskan mengenai aturan pembayaran berupa THR (Tunjangan Hari Raya) di masa pandemi Covid-19 sudah kembali ke aturan semula yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 yang harus dibayar selambat-lambatnya satu minggu (7 hari) sebelum hari raya agama yang

nilainya setara dengan upah satu bulan untuk pekerja yang bekerja 12 bulan terus menerus. Selain itu, THR juga harus diberikan secara proporsional kepada pekerja yang kurang dari 12 bulan (1 tahun).

Tidak dapat dipungkiri permasalahan pembayaran THR tetap terjadi akibat perusahaan masih membayarkannya secara bertahap bahkan menunda pembayaran THR. Permasalahan pembayaran THR Kegamaan kerap kali terjadi terkait dengan waktu pembayaran THR, pembayaran dilakukan secara dicicil oleh perusahaan, sampai pengurangan nominal THR yang harus diberikan. Berbagai alasan digunakan mulai dari kesulitan ekonomi hingga tidak ada biaya sama sekali untuk mangkir dalam memenuhi kewajibannya untuk membayar THR kepada pekerja/buruhnya di masa pandemi Covid-19. Banyak pengusaha yang nekat memberikan THR tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku khususnya di masa pandemi Covid-19.

Kota Semarang menjadi kota dengan jumlah perusahaan terbanyak yang mendapat aduan di Provinsi Jawa Tengah. Aduan tersebut tercatat di posko pengaduan yang di sediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang mengenai permasalahan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR). Terdapat 66 aduan terkait permasalahan pembayaran THR kepada pekerjanya (Laporan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah, 2022). Berdasarkan Laporan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Kota Semarang menjadi Kota dengan jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja terbanyak di Jawa Tengah sebagaimana data yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Aduan Pembayaran
Tunjangan Hari Raya (THR)
Provinsi Jawa Tengah

Kota	Tahu n 2020	Tahu n 2021	Tahu n 2022
Semarang	30	61	66

Kota	Tahu n 2020	Tahu n 2021	Tahu n 2022
Surakarta	16	48	56
Pekalonga n	5	10	21
Banyumas	5	6	18
Pati	3	5	26
Magelang	3	10	20
Total	65	140	211

Sumber: Laporan Aduan THR di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah

Sesuai data diatas, terlihat Semarang menjadi kota dengan paling banyak mendapat aduan dari tenaga kerja/buruh di perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Semarang. Jumlah aduan dari tahun 2020-2022 terus meningkat di setiap tahunnya.

Berdasar dari uraian latar belakang dan data tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui implementasi kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya

(THR) untuk tenaga kerja perusahaan pada masa pandemi Covid-19 serta apa saja faktor penghambat pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan pada masa pandemi Covid-19 sebagai penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19”.

Pembahasan Mengenai Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Semarang

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat diketahui bahwa Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya pada masa pandemi Covid-19 masih ditemukan beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut terkait pembayaran THR yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, nominal pembayaran THR tidak sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku serta perusahaan yang

tidak memiliki biaya untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja/buruhnya mengalami kerugian akibat adanya kesulitan ekonomi selama pandemi Covid-19 serta mekanisme pembayaran THR yang diberikan secara dicicil.

Dalam implementasi kebijakan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya di Kota Semarang khususnya di masa pandemi Covid-19, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melakukan sosialisasi berupa workshop yang diadakan di hotel dengan mengundang beberapa perusahaan yang ada di Kota Semarang. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang juga menggunakan media sosial seperti Instagram, Facebook, Youtube, Tiktok, Website dan Google Form untuk memberikan informasi mengenai kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya khususnya di masa pandemi Covid-19. Sumber daya yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam melaksanakan kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya yaitu jumlah pegawai sebanyak 15 pegawai

yang terlibat dalam pelaksanaan pembayaran THR. Fasilitas yang disediakan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang berupa Google Form bagi pekerja dan pengusaha serta posko THR yang disediakan untuk menerima aduan bagi para pekerja untuk melaporkan perusahaannya yang terbukti membayar THR tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Disposisi atau sikap pelaksana dalam menjalankan kebijakan pembayaran THR di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sudah bekerja sesuai dengan aturan dan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan kebijakan pembayaran THR. Namun, sikap pelaksana dalam menindak perusahaan yang nekat membayar THR tidak sesuai dengan ketentuan masih lemah. Dalam melaksanakan sosialisasi, pembinaan, dan monitoring terkait kebijakan pembayaran THR, pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang diberikan surat tugas. Dalam menindak perusahaan yang nekat melanggar Permenaker No 6 tahun 2016, Dinas Tenaga Kerja Kota

Semarang hanya bisa memberikan teguran dan himbauan saja.

Komunikasi yang dilakukan melalui sosialisasi terkait kewajiban perusahaan dalam melakukan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) pada masa pandemi Covid-19 tidak berjalan secara maksimal. Sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang tidak dilakukan secara merata ke seluruh perusahaan di Kota Semarang. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang sebagai pihak pelaksana dalam mengawasi perusahaan yang ada di Kota Semarang terhadap jalannya kebijakan mengenai kewajiban pembayaran THR. Pemahaman perusahaan terkait kewajiban membayar hak pekerja berupa Tunjangan Hari Raya (THR) menjelang Hari Raya Keagamaan khususnya di masa pandemi Covid-19 dinilai kurang karena masih saja ditemukan perusahaan yang membayar THR kepada pekerjanya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku

sehingga banyak pekerja/buruh yang melaporkan perusahaannya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang melalui posko pengaduan pembayaran THR yang sudah disediakan.

Komunikasi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan perusahaan masih bersifat satu arah. Hal ini dapat diartikan bahwa hanya komunikator yang aktif dalam menyampaikan pesan sedangkan penerima pesan dari komunikator tidak memberikan repons. Padahal dalam revolusi digital, komunikasi tidak hanya menyampaikan tetapi juga mendengarkan responden.

Keterbatasan sumber daya manusia mengakibatkan monitoring dan pemberian informasi ke seluruh perusahaan yang ada di Semarang juga tidak berjalan dengan maksimal. Adanya pandemi Covid-19 juga menjadi kendala dalam mengumpulkan seluruh pengusaha untuk memberikan informasi terkait kewajiban membayar hak-hak pekerja berupa THR sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2016. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

tidak menyediakan alokasi anggaran khusus terkait dengan pelaksanaan kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya khususnya pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Akibatnya, upaya-upaya yang sudah dilakukan Disnaker Kota Semarang tidak dapat dilakukan secara maksimal.

Sanksi yang diberikan juga tidak membuat perusahaan merasa jera. Sanksi berupa denda sebesar 5% dikelola oleh perusahaan sendiri tanpa adanya pengawasan dari tim pengawas. Hal ini dikarenakan dalam Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016 sendiri tidak ada aturan terkait dengan denda tersebut harus bagaimana. Untuk sanksi administratif berupa teguran tertulis yang akan direkomendasikan ke PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) supaya perusahaan tidak dapat mendapat pelayanan publik tertentu seperti izin dagang, izin usaha industri dan lain-lain juga dinilai tidak efektif.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6

Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh perusahaan khususnya di Kota Semarang sudah dijalankan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja, akan tetapi kurangnya informasi, keterbatasan sumberdaya, sanksi yang tidak berjalan dengan baik serta kendala ekonomi akibat pandemi Covid-19 menyebabkan masih adanya perusahaan yang melanggar peraturan pembayaran THR. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi pembayaran THR di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 dinilai kurang terimplementasi.

Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Di Masa Pandemi Covid-19

Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya pada masa pandemi Covid-19 di Kota Semarang, baik yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang maupun yang ada di perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan yang kurang memahami Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 dan Surat Edaran yang diterbitkan Kementerian Tenaga Kerja terkait pembayaran THR di masa pandemi Covid-19 sehingga masih banyak perusahaan yang melanggar ketentuan pembayaran THR sesuai dengan ketentuan tersebut.
2. Terbatasnya jumlah pegawai sebagai tim pelaksana dalam melakukan monitoring dan memberikan informasi ke seluruh perusahaan yang ada di Kota Semarang terkait Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 dan Surat Edaran Menteri terkait pembayaran THR pada masa pandemi Covid-19.
3. Sanksi yang dikenakan bagi perusahaan yang melanggar Permenaker No.6 Tahun 2016 tidak membuat perusahaan merasa jera. Sanksi berupa denda sebesar 5% dikelola oleh perusahaan sendiri tanpa adanya pengawasan dari tim pengawas. Untuk sanksi administratif hingga saat ini belum ada perusahaan yang sampai tidak

mendapat pelayanan publik meskipun perusahaan tersebut sudah terbukti melanggar ketentuan terkait pembayaran THR. Hal inilah yang membuat perusahaan tidak merasa jera.

4. Kondisi keuangan perusahaan yang mengalami penurunan akibat terdampak pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena adanya resesi atau penurunan daya beli selama pandemi Covid-19.
5. Perusahaan tidak transparan dalam memberikan data keuangan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Masih banyak perusahaan yang melakukan pembayaran THR dengan cara bertahap atau tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang tetapi perusahaan tidak dapat menunjukkan bukti laporan keuangan yang menunjukkan bahwa perusahaan benar-benar terdampak di masa pandemi Covid-19.

Kesimpulan

Dengan dasar dari hasil penelitian untuk mengetahui Implementasi pembayaran Tunjangan Hari Raya pada masa pandemi Covid-19 di Kota Semarang, dapat disimpulkan belum terimplementasi dengan baik. Hal ini karena komunikasi yang belum maksimal karena informasi yang diberikan tidak menyeluruh ke seluruh perusahaan dan komunikasi yang bersifat satu arah. Keterbatasan jumlah pegawai dalam mengawasi seluruh perusahaan di Kota Semarang menjadi salah satu penyebab masih adanya perusahaan yang nekat membayarkan THR (Tunjangan Hari Raya) tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini diperparah dengan sanksi yang diberikan tidak membuat perusahaan merasa jera. Lemahnya disposisi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dan pengawas ketenagakerjaan dalam menindak perusahaan yang nekat membayarkan THR tidak sesuai dengan ketentuan menjadikan perusahaan tidak merasa takut untuk melanggar kebijakan yang telah ditetapkan.

Belum maksimalnya implementasi kebijakan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya pada masa pandemi Covid-19 di Kota Semarang juga ditunjukkan dari peningkatan jumlah aduan permasalahan Tunjangan Hari Raya dari tahun 2020-2022. Tidak ada alokasi anggaran khusus untuk melaksanakan kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya di Kota Semarang yang menjadikan upaya-upaya terkait pelaksanaan kebijakan tersebut tidak dapat dilakukan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah tidak serius dalam menjalankan kebijakan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya khususnya pada masa pandemi Covid-19.

Saran

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang perlu meningkatkan pola komunikasi dengan perusahaan dan masyarakat agar terjalin komunikasi dua arah. Dengan meningkatkan pola komunikasi, Dinas Tenaga Kerja diharapkan mampu menerima respon dan aspirasi dari perusahaan dan masyarakat agar komunikasi yang dilakukan berjalan secara optimal.
2. Sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang seharusnya dilaksanakan jauh-jauh hari sebelum perayaan Hari Raya Keagamaan supaya informasi yang diberikan dapat diterima ke seluruh perusahaan yang ada di Kota Semarang.
3. Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dalam memberikan sosialisasi seharusnya menanyakan kembali kepada perusahaan apakah perusahaan sudah benar-benar paham terkait kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) khususnya di masa pandemi Covid-19 supaya tidak terjadi miskomunikasi.
4. Dinas Tenaga Kerja seharusnya dapat menambah jumlah pegawai dan mengadakan alokasi anggaran khusus terkait pelaksanaan kebijakan pembayaran Tunjangan Hari Raya khususnya di masa pandemi Covid-19.

5. Dinas Tenaga Kerja, Pengawas ketenagakerjaan dan pihak PTSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) harus lebih tegas dalam menindak perusahaan jika terdapat pelanggaran yang dilakukan terkait dengan ketidaksesuaian pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) pada para pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. F. P., & Rahaju, T. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi. *Publika*.
- Asyraini, S., Fristy, P., Octiva, C. S., Nasution, M. H. A., & Nursidin, M. N. (2022). Peningkatan Kesadaran Protokol Kesehatan Di Masa Pandemi Bagi Warga Di Desa Selamat Kecamatan Biru-Biru. *Jurnal Pengabdian Kontribusi*.
- Di Sekretariat, D. K. B. A., & Fadjrln, R. (2019) Implementasi Kebijakan E-Kinerja.
- Fadhil Nawawi, T. (2022). Implementasi Kebijakan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 Terhadap Wisata Taman Rimba Provinsi Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Hanifah, I., & Koto, I. (2021). Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Yuridis*.
- Irianto, C. (2015). Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Dalam Penyelesaian Perkara Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). *Jurnal Hukum dan Peradilan*.
- Kurniawan, R., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2022). Perlindungan Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Suatu Perspektif Penerapan Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*.

- Lestari, L. (2019). Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Paramita, I. A. V. W., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Preferensi Hukum*.
- Permatasari, I. A. (2020). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi Dan Evaluasi Kebijakan). *The Journalish: Social and Government*.
- Prasetyo, D. (2020). Perlindungan Atas Hak Pembayaran Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Situmorang Chazali. (2016). Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan). Social Security Development Institute (SSDI).
- Syaifullah, R. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Serta Hak Dan Kewajiban Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan (Doctoral Dissertation, Fakultas Hukum Universitas Pasundan).
- Vijayantera, I. W. A. (2016). Pengaturan tunjangan hari raya keagamaan sebagai hak pekerja setelah diterbitkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016. *Kertha Patrika*.
- Virdiyanti, A. (2011). Pelanggaran Pembayaran Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Oleh Pengusaha (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Wijaya, A. (2019). *Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan (Studi Di Kota Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Wijayanto, dkk. (2022). Kajian Kritis Komunikasi Krisis: Belajar dari Kerumitan Komunikasi Pemerintah Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Politik*

Zham-Zham, L. M. (2021). Sanksi Bagi Pengusaha Yang Terlambat Membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Akibat Pandemi Covid-19 Perspektif Uu No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JIL: Journal of Indonesian Law*.

Website Resmi Pemerintah :

https://disnaker.semarangkota.go.id/upload/download/01_LKJIP_Disnaker_2021.pdf

(Diakses pada tanggal 15 September 2022)

<https://setkab.go.id/menaker-tegaskan-pemberian-thr-tahun-2022-harus-kontan/>

(Diakses pada tanggal 27 November 2022).

<https://semarangkota.go.id/mainmenu/detail/profil> (Diakses pada tanggal 2 Desember 2022).