

**IMPLEMENTASI PERMENAKER NO. 6 TAHUN 2016 TENTANG PELAKSANAAN
PEMBERIAN THR KEAGAMAAN BAGI PEKERJA/BURUH PERUSAHAAN DI KOTA
SEMARANG TAHUN 2024**

(Studi Kasus: Pemberian THR Keagamaan Pada Saat Hari Raya Idul Fitri)

Sekar Wulung M. P*, Nunik Retno. H**

**Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465407

Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) merupakan sejumlah uang di luar gaji yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya sebelum hari raya keagamaan tiba. THR sendiri merupakan hak pekerja yang sangat bermanfaat saat menyambut hari raya Idul Fitri khususnya bagi mereka yang beragama Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi kebijakan terkait pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) bagi Pekerja/Buruh Perusahaan di Kota Semarang dan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam implementasinya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif Komprehensif, penelitian ini melibatkan wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan, meliputi pekerja, pengusaha, dan staf/pelaksana Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan THR belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya laporan yang masuk melalui Posko Pengaduan THR dan masih ditemukan beberapa kendala seperti komunikasi (sosialisasi kepada perusahaan) yang kurang optimal dan sumber daya (staf/pelaksana kebijakan) yang minim. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kebijakan THR dilaksanakan dan dampaknya terhadap masyarakat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi aparat pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya (perusahaan), dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kebijakan THR. Dengan memahami tantangan pelaksanaan dan dampaknya terhadap masyarakat, penelitian ini berupaya untuk memberikan kontribusi bagi perluasan informasi terkait kebijakan pemberian THR Keagamaan sesuai dengan Permenaker No. 6 Tahun 2016.

Kata Kunci: Kebijakan, Implementasi, THR Keagamaan

*Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**IMPLEMENTATION OF PERMENAKER NO. 6 YEAR 2016 ON THE
IMPLEMENTATION OF THE PROVISION OF RELIGIOUS THR FOR COMPANY
WORKERS/LABORERS IN SEMARANG CITY IN 2024**

(Case Study: Of the Provision of Religious THR During Eid al-Fitr)

Sekar Wulung Mowo. P*, Nunik Retno. H**
Department of Political Science and Government
Faculty of Social and Political Sciences
Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang, P.O. Box 1269
Phone: (024) 7465407 Fax: (024) 7465407
Website: <http://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Religious Holiday Allowance or commonly referred to as THR is an amount of money outside of salary that must be paid by the company to its employees before the religious holiday arrives. THR itself is a worker's right that is very useful when welcoming Eid al-Fitr, especially for those who are Muslim. This study aims to determine the implementation of policies related to the provision of Religious Holiday Allowance (THR) for Company Workers/Laborers in Semarang City and the factors that become obstacles in its implementation. This research method uses a Comprehensive Qualitative approach, this study involved interviews with various stakeholders, including workers, employers, and staff/implementers of the Semarang City Manpower Office (Disnaker). The results of the study showed that the implementation of the THR policy was not optimal, this was indicated by the fact that there were still reports received through the THR Complaint Post and several obstacles were still found such as less than optimal communication (socialization to companies) and minimal resources (staff/policy implementers). The main objective of this study was to gain a deep understanding of how the THR policy is implemented and its impact on society. The results of this study are expected to provide insight for government officials and other stakeholders (companies), with the aim of increasing the effectiveness of THR policies. By understanding the challenges of implementation and its impact on society, this study seeks to contribute to the expansion of information related to the policy of providing Religious THR in accordance with Permenaker No. 6 of 2016.

Keywords: *Policy, Implementation, Religious THR*

*Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

A. PENDAHULUAN

Globalisasi telah menjadi salah satu kekuatan utama yang memengaruhi perkembangan ekonomi Indonesia. Dalam kerangka negara kesejahteraan (*welfare state*), pemerintah memiliki peran penting dalam menciptakan stabilitas ekonomi masyarakat melalui berbagai kebijakan publik, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Tujuan negara sebagaimana termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menekankan pentingnya memajukan kesejahteraan umum, menciptakan keadilan sosial, dan menjamin hak hidup layak bagi seluruh warga negara. Namun, realitas sosial-ekonomi masih menunjukkan kesenjangan yang cukup tinggi.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, tingkat kemiskinan di Indonesia pada semester I tahun 2023 mencapai 9,03%. Di Jawa Tengah, angka ini lebih tinggi, yakni 10,47% per Juli 2024. Tingginya angka kemiskinan ini berdampak langsung terhadap kualitas hidup masyarakat, terutama bagi mereka yang menggantungkan hidup pada pendapatan dari sektor kerja informal dan buruh. Dalam konteks ini, pekerjaan bukan hanya menjadi hak dasar yang dilindungi undang-undang, tetapi juga instrumen utama untuk memenuhi kebutuhan fisiologis seperti pangan, sandang, dan papan.

Hak atas pekerjaan dan imbalan yang layak telah dijamin oleh UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2). Lebih lanjut, UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menegaskan hak pekerja untuk memperoleh upah, termasuk tunjangan di luar gaji pokok. Salah satu bentuk tunjangan yang menjadi perhatian utama adalah Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan, yang telah diatur secara khusus dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016. THR bukan hanya insentif tambahan, tetapi merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Kota Semarang sebagai salah satu pusat industri di Jawa Tengah memiliki jumlah perusahaan aktif yang cukup besar, yaitu mencapai 11.382 unit usaha. Namun, banyaknya laporan terkait pelanggaran pembayaran THR menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ini belum sepenuhnya berjalan efektif. Dalam laporan Posko Aduan THR tahun 2024 yang dikelola Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, tercatat 36 pengaduan, dengan rincian: 10 aduan telah terselesaikan, 18 dalam proses penanganan, dan 8 tidak jelas statusnya. Kasus umum yang ditemukan antara lain keterlambatan pembayaran, pembayaran tidak penuh, dan THR yang dibayarkan dengan cara dicicil.

Sebagai respons terhadap berbagai pelanggaran tersebut, pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan membentuk Posko Satgas THR untuk memfasilitasi aduan dan konsultasi masyarakat. Meski demikian, efektivitas kebijakan tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor implementasi di tingkat daerah, termasuk komunikasi antara instansi dengan perusahaan, kapasitas sumber daya manusia, komitmen pelaksana, serta struktur birokrasi.

Melihat permasalahan tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis implementasi Permenaker No. 6 Tahun 2016 di Kota Semarang pada tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan pemberian THR Keagamaan dijalankan sesuai peraturan, serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mengganggu efektivitas implementasi kebijakan tersebut. Dengan demikian, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam penguatan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam perlindungan hak pekerja.

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan

bagi pekerja atau buruh perusahaan di Kota Semarang pada tahun 2024. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

C. KERANGKA TEORI

Implementasi Kebijakan

Teori implementasi kebijakan merupakan kajian tentang bagaimana kebijakan yang telah dirumuskan kemudian nantinya akan diterapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa teori yang sering digunakan dalam implementasi kebijakan melibatkan berbagai pendekatan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu proses implementasi.

Edward III, mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tahap yang mengaitkan antara proses perumusan kebijakan dengan efek atau dampak yang ditimbulkan terhadap pihak-pihak yang terlibat. Ia menempatkan implementasi sebagai langkah penting dalam proses yang mengubah input menjadi output. Edward III juga menegaskan bahwa kebijakan yang dirancang secara tidak tepat dapat memunculkan masalah baru, bahkan berujung pada kegagalan. Meskipun sebuah kebijakan dirancang dengan sangat baik, jika pelaksanaannya tidak efektif, kemungkinan besar tidak memperoleh hasil

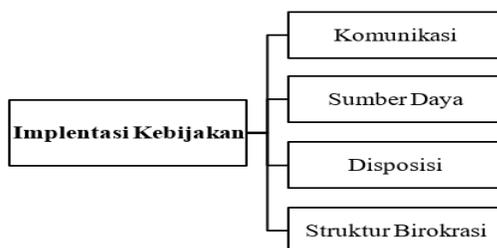
yang diinginkan oleh perancangnya.

Menurut George C. Edwards III, teori implementasi kebijakan menyoroti empat faktor utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Adapun penjabaran dari keempat faktor tersebut:

- 1) Komunikasi (*Communication*)
- 2) Sumber Daya (*Resources*)
- 3) Disposisi (*Dispositions*)
- 4) Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Komunikasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi implementasi kebijakan. Adapun proses komunikasi akan memberikan pengaruh pada birokrasi, sumber daya, dan disposisi. Selanjutnya, struktur birokrasi dan disposisi dipengaruhi sumber daya, sementara disposisi juga memiliki dampak terhadap struktur birokrasi. Berikut adalah bagan Implementasi menurut George C. Edward III:

Gambar 1. 1 Implementasi Kebijakan menurut George C. Edward II



Sumber: George C. Edward III (1980)

Pada dasarnya Implementasi Kebijakan adalah serangkaian tindakan dalam

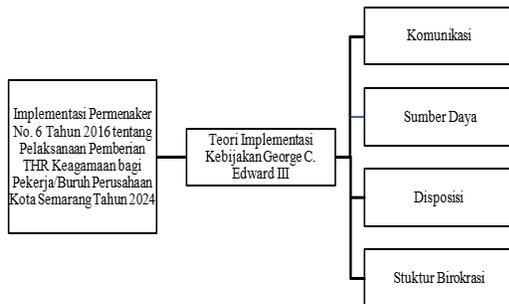
pengimplementasian peraturan yang sudah ditetapkan. Jika dilakukan dengan baik, implementasi ini dapat membuka peluang lebih besar untuk mencapai keberhasilan dalam meraih tujuan. Focus penelitian ini ialah pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan yang rutin dilakukan setiap tahun menjelang hari raya. Nantinya peneliti akan mengamati sejauh mana program ini efektif dalam membantu masyarakat, khususnya buruh atau pekerja. Selain itu, penelitian ini juga akan melihat berbagai kendala yang dihadapi, baik dari pihak penyelenggara maupun pihak penerima tunjangan THR di Kota Semarang.

Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep merujuk pada gejala atau peristiwa yang menjadi fokus utama yang diamati dalam penelitian, dilengkapi dengan operasionalisasi yang menjadi ukuran untuk konsep tersebut. Pada penelitiadin ini, implementasi kebijakan publik tertuang dalam peraturan perundang-undangan, mulai dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 mengenai THR Keagamaan untuk tenaga kerja di Perusahaan, digunakan untuk dasar. Skripsi ini membahas peraturan yang berkaitan dengan kebijakan birokrasi, sehingga teori yang diterapkan adalah Edward III (model pengaplikasian kebijakan), yang mencakup empat variabel penting yang memiliki keterkatitan dalam pengaplikasiannya.

Gambar 1. 2 Kerangka Berpikir melalui Proses Implementasi Kebijakan menurut G. C Edward

III



Sumber: Edward III (1980) dengan olah secara pribadi

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan berfokus penelitian deskriptif dikarenakan jenis penelitian ini sendiri menjabarkan mengenai masalah sosial, seperti mempelajari fenomena atau hal-hal yang terjadi secara nyata di lapangan ketika melakukan proses penelitian. Penelitian ini menerapkan pendekatan naratif. Aspek yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

Desain Penelitian

Metode penelitian pada umumnya dimanfaatkan untuk menguraikan permasalahan pada sebuah kasus sehingga hasil penulisan dapat mengarah pada isu yang ada dan tetap sesuai dengan tujuan awal. Penulis menggunakan pendekatan deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian dengan tujuan penggambaran hal yang saat ini sedang terjadi kemudian menganalisis gejala tersebut dengan pendekatan kualitatif.

Lokasi Penelitian

Peneliti telah menentukan lokasi atau tempat yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan lokasi di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

Jenis dan Sumber Data

1. Informan

Keluasan data yang berhasil didapatkan dari seorang informan adalah hal yang paling penting dalam penelitian kualitatif. Oleh karena itu, karakteristik informan menjadi pertimbangan utama, sehingga jumlah informan tidak dapat ditentukan sejak awal dalam rancangan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang diaplikasikan yakni *purposive sampling*, adalah pemilihan subjek yang didasarkan dengan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan analisis.

Subjek yang dikaji adalah individu-individu yang terlibat langsung dalam proses implementasi kebijakan mengenai pengaplikasian dalam memberi THR untuk tenaga kerja di perusahaan di Kota Semarang. Adapun dalam penelitian ini informan terdiri dari Pihak Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang, Perusahaan di Kota Semarang serta Buruh/Pekerja Perusahaan.

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer ialah pengambilan data secara langsung dengan teknik wawancara serta observasi langsung ke objek penelitian. Adapun nantinya peneliti akan melakukan wawancara langsung dengan beberapa aktor-aktor atau pihak yang terlibat dalam pengaplikasian dalam memberi THR untuk tenaga kerja di perusahaan Kota Semarang.

b. Sumber Data Sekunder

Pengambilan data secara tidak langsung didapatkan dari beberapa sumber informasi seperti literatur jurnal, buku-buku yang ada di perpustakaan, penelitian-penelitian terdahulu serta arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian disebut dengan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data

Cara yang diaplikasikan guna mendapatkan data secara mudah, akurat, dan sistematis yakni pengertian dari metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini peneliti hanya menerapkan beberapa teknik tertentu. Guna memperoleh data yang relevan dengan objek kajian, peneliti menggunakan metode wawancara, observasi partisipatif, dan studi pustaka.

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk menggali serta memperoleh informasi secara detail dengan mengajukan pertanyaan secara langsung pada informan. Dalam teknik wawancara kali ini pencari informasi (pewawancara) selaku orang yang memberikan pertanyaan, sedangkan pemberi informasi (informan) merupakan orang yang diwawancarai guna menjawab pertanyaan yang ditanyakan pewawancara. Teknik wawancara dipilih oleh peneliti untuk menggali data yang lebih detail dan valid, sehingga ketika wawancara yang dilakukan secara mendalam diharapkan peneliti mampu mendapatkan informasi sebanyak dan sedalam mungkin dari para informan terkait kondisi atau keadaan yang sedang dialami saat ini.

2. Observasi Non-Partisipatoris

Metode yang berfungsi untuk menilai sikap yang dimiliki seorang informan dan mencatat kejadian selama wawancara dilapangan disebut dengan observasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana peneliti mengkaji serta menjabarkan dengan rinci fenomena yang terjadi berdasarkan realitas di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kondisi sebenarnya dalam pengaplikasian perusahaan dalam memberi THR kepada tenaga kerjanya di Kota Semarang. Hasil dari analisis tersebut kemudian akan disimpulkan secara induktif, yaitu dengan menarik kesimpulan umum berdasarkan fakta-fakta khusus yang ditemukan selama penelitian.

E. HASIL PENELITIAN

Implementasi kebijakan merupakan tahap krusial dalam proses kebijakan publik, dan dalam konteks pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan diatur melalui Permenaker No. 6 Tahun 2016. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model implementasi George C. Edward III yang menitikberatkan pada empat variabel utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Semarang kepada perusahaan-perusahaan belum maksimal. Sosialisasi tidak dilakukan secara langsung karena keterbatasan anggaran. Sebagai alternatif, Disnaker memanfaatkan media sosial dan membentuk Posko Aduan THR untuk menyebarkan informasi dan menerima laporan dari pekerja maupun perusahaan. Namun, wawancara dengan beberapa perusahaan menunjukkan bahwa tidak satupun pernah menerima sosialisasi langsung. Meskipun begitu, internal perusahaan tetap melakukan komunikasi kebijakan THR secara internal kepada para pekerja melalui berbagai metode, baik lisan, surat pemberitahuan, maupun pertemuan rutin.

2. Sumber Daya

Pelaksanaan kebijakan juga mengalami kendala dari sisi sumber daya. Disnaker hanya memiliki 11 orang staf yang menangani persoalan THR, dan mereka mengakui tidak dapat menjangkau seluruh perusahaan secara langsung. Selain itu, keterbatasan anggaran menjadi faktor utama terhambatnya kegiatan sosialisasi berskala besar. Dari sisi perusahaan, keterlambatan pencairan dana proyek atau cash flow sering menjadi alasan utama terhambatnya

pembayaran THR secara tepat waktu. Meskipun demikian, perusahaan tetap berupaya menjalankan kewajiban dengan mengutamakan komunikasi dan kesepakatan bersama dengan karyawan.

3. Disposisi

Disposisi atau sikap pelaksana terhadap kebijakan tergolong baik. Disnaker menunjukkan komitmen tinggi melalui mekanisme "jemput bola", yaitu langsung merespons aduan pekerja dengan tindakan pembinaan. Meskipun tidak memiliki wewenang pengawasan dan pemberian sanksi, Disnaker menjalankan fungsi mediasi secara aktif. Para pelaksana juga bekerja berdasarkan integritas, meski terbatas pada ranah pembinaan saja.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi menunjukkan adanya pembagian tugas yang jelas di lingkungan Disnaker. Namun, karena pengawasan berada di bawah kewenangan provinsi, Disnaker Kota hanya dapat melakukan pembinaan. Koordinasi lintas sektor dan SOP internal telah tersedia, tetapi tidak semua perusahaan mendapat intervensi langsung. Dalam hal ini, keberadaan Posko Aduan THR menjadi bagian dari upaya birokrasi

untuk memperkuat sistem pelaporan dan mediasi.

5. Hambatan Pelaksanaan

Beberapa kendala utama dalam pelaksanaan kebijakan pemberian THR antara lain: (1) komunikasi yang kurang menyeluruh kepada perusahaan; (2) keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia di Disnaker; (3) belum optimalnya struktur pengawasan karena wewenang terbatas; serta (4) kendala teknis di perusahaan seperti keterlambatan dana masuk. Namun demikian, baik pihak pemerintah maupun perusahaan menunjukkan respons positif dengan menyesuaikan metode pelaksanaan agar hak pekerja tetap terpenuhi.

F. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada tiga perusahaan yaitu PT. Abiyyu Karya Konsultan (AKK), PT. Bima Patria Pradanaraya Cabang Kota Semarang dan PT. Traktor Nusantara Cabang Kota Semarang menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan diketahui dalam pelaksanaan kebijakan ini, terutama dalam pemberian tunjangan sudah mereka laksanakan sesuai dengan aturan atau kebijakan yang berlaku dan jika dilihat dari kinerja pihak Dinas

Tenaga Kerja Kota Semarang dalam upaya melaksanakan kebijakan pihak mereka setiap tahunnya selalu mengunggah konten yang berkaitan dengan THR Keagamaan di berbagai media sosialnya serta tak lupa Disnaker selalu membuka portal terkait Posko Aduan THR yang mana harapannya dengan membuka situs *website* tersebut para karyawan mampu melaporkan setiap perusahaan yang didapati dalam pemberian THR Keagamaan tidak sesuai dengan kebijakan.

Keberhasilan ini diwujudkan oleh proses komunikasi, penyediaan sumberdaya, disposisi, serta struktur birokrasi yang baik dari Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang Tahun 2024. Proses komunikasi yang berjalan melalui penyebaran informasi seputar THR Keagamaan memang tidak disampaikan secara langsung atau face to face antar dua belah pihak yaitu Disnaker dengan Perusahaan. Namun, disini pihak Disnaker mengatakan bahwa proses komunikasi juga bisa dilakukan dengan memanfaatkan media sosial sebagai sarana penyebarluasan informasi. Sehingga hal itu dirasa tidak menjadi kendala dalam menjalankan kebijakan soal Implementasi tersebut.

Salah satu elemen penting yang menunjang keberhasilan implementasi kebijakan ini adalah kecukupan dari

sumber daya. Dukungan tersebut terlihat dari adanya SDM kompeten dalam pengelolaan, fasilitas seperti prasarana dan sarana, serta anggaran yang dialokasikan secara rutin setiap tahun. Semua elemen ini berperan dalam pelaksanaan kebijakan Implementasi Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja di kota Semarang Tahun 2024.

Dukungan disposisi untuk mencapai keberhasilan implementasi kebijakan ini dapat dilihat dengan besarnya komitmen serta tanggung jawab dari staf/pelaksana pihak Disnaker untuk melaksanakan Kebijakan soal pemberian THR Keagamaan.

Keberhasilan struktur birokrasi dapat dilihat dari adanya kejelasan dalam susunan birokrasi serta SOP pelaksanaan kebijakan yang tertuang dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja. Peraturan ini berfungsi sebagai pedoman yang mempermudah pelaksanaan tugas, koordinasi, serta aspek teknis dalam Implementasi Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024.

Faktor penghambat dalam pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan salah satunya seperti yang pernah dialami oleh salah satu perusahaan yaitu PT. Abiyyu

Karya Konsultan dimana pada saat itu kondisi keuangan perusahaan sedang tidak stabil sehingga mereka mengalami yang namanya gagalnya pencairan termin proyek yang mengakibatkan pihak perusahaan mengalami kesulitan ketika mendekati pemberian THR Keagamaan, mengingat perusahaan ini terbelong ke dalam golongan kecil namun mereka tidak lepas begitu saja akan tanggungjawabnya.

G. SARAN

1. Dinas Tenaga Kerja sebaiknya memberikan sosialisasi secara menyeluruh ke perusahaan-perusahaan di kota Semarang secara langsung, hal itu dimaksudkan guna menghindari terjadinya miskomunikasi yang terjadi antar keduanya. Apalagi hal ini berkaitan dengan hak para pekerja, yang mana mereka sebagai pekerja sangat mengharapkan adanya pemberian THR yang seadil-adilnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
2. Pihak perusahaan harus paham lagi mengenai isi dari kebijakan Permenaker No. 6 Tahun 2016, harapannya dengan memahami isi

soal kebijakan tersebut diharap bisa menghindarkan para perusahaan dari pelanggaran- pelanggaran yang tidak diharapkan. Mengingat THR Keagamaan sendiri merupakan hak dari setiap pekerja sesuai dengan aturan dalam Permenaker Tahun 2016 Nomor 6 mengenai Pelaksanaan Pemberian THR untuk tenaga kerja Perusahaan di Kota Semarang Tahun 2024, karena peraturan tersebut telah ditetapkan dan memiliki dasar hukum yang sah.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Hanifah, Ida, and Ismail Koto. (2021). "Problema Hukum Seputar Tunjangan Hari Raya Di Masa Pandemi Covid-19 Legal Problems Around The Feast Of The Day During The Covid-19 Pandemic." *Jurnal Yuridis* 8.1 : 23-42.
- J E Hosio. 2007. *Kebijakan Publik & Desentralisasi*, Laksbang, Yogyakarta
- Kurniawan, Ramadhan, Rahayu Subekti, and Purwono Sungkowo Raharjo. (2022). "Perlindungan Pada Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 (Suatu Perspektif Penerapan Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan)." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 10.2 : 265-274.
- Maria Jacinta Arquisola and Sabiq Uqda Walid Ahlisa. (2019). 'Do Learning

- and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries', *FIRM Journal of Management Studies*, 4.2, 160.
- Nawawi, Ismail, (2009). *Perilaku Administrasi, Kajian Paradigma, Konsep, Teori dan Pengantar Praktik*. Surabaya: ITS Press.
- Nugrahani, Farida. (2014). "Metode penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa." Hal. 125
- Nursiah Chalid and Yusbar Yusuf. (2014). "Pengaruh Tingkat Kemiskinan Dan Tingkat Pengangguran, Upah Minimum Kabupaten/Kota Dan Laju Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Riau", *Jurnal Ekonomi*, 22.2, 1–12.
- Prabawati, Indah, Tjitjik Rahaju, and Badrudin Kurniawan. (2020). "Analisis kebijakan publik."
- Purwanto, Erwan Agus, and Dyah Ratih Sulistyastuti. (2012). *Implementasi kebijakan publik: konsep dan aplikasinya di Indonesia*. Gava Media.
- Putra, Marsudi Dedi. (2021). "Negara kesejahteraan (welfare state) dalam perspektif Pancasila." *Likithapradnya* 23.2 : 139-151.
- Radwitami. Nyoman Gilang, and Anak Agung Sagung Laksmi Dewi. (2021). "Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi." *Jurnal Preferensi Hukum* 2.3 : 564-569.
- Reditania, Zilda Clarita. (2023). "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA PADA MASA PANDEMI COVID-19." *Journal of Politic and Government Studies* 12.2 : 40-54.
- Setiawan, I. Made Yudi, and Anak Agung Adi Lestari. (2022). "*Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang–Undangan Ketenagakerjaan Pada PT. Calna Jaya Utama*." *Jurnal Hukum Mahasiswa* 2.02 : 486-499
- Subarsono AG. (2015). *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutedi, Adrian. (2011), *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14.
- Asmara, Meidy Putri, Khayatudin Khayatudin, and Siciliya Mardian Yo'e. (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* :

125-142. Bandarharjo Semarang Utara." Indonesian Journal of Public Policy and Management Review, vol. 6, pp. 114-126.

V. Hadiyono. (2020). Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya. Vol. 1 No. 1. hal. 24

Widodo, Joko. (2009). Analisis Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang : Bayumedia.

Winarno, Budi. (2012). Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS, hal. 148

Badan Pusat Statistik Kota Semarang
Badan Pusat Statistika *Bappeda Kota Semarang* semarangkota.bps.go.id

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.