

KAEDAH HUKUM TUNJANGAN HARI RAYA

Oleh : Sahat

1. Pengantar

Indonesia, sebagai negara dan bangsa yang dibangun dan dibentuk berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, masyarakatnya setiap tahun merayakan hari raya keagamaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan agama yang dianut. Perayaan hari raya keagamaan sesungguhnya telah ada sebelum Indonesia merdeka, kemudian berkembang seiring perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi serta transportasi. Perkembangan tersebut, menjadikan perayaan hari keagamaan disamping memperingati hari raya keagamaan juga sekaligus berfungsi sebagai hari silaturahmi antara sanak keluarga, teman seprofesi, serta sebagai waktu melakukan wisata/rekreasi bagi keluarga. Sehingga pelaksanaan perayaan hari raya keagamaan sangat memerlukan adanya biaya tambahan.

Pekerja sebagai bagian dari masyarakat, sekaligus mitra pengusaha dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, juga sangat memerlukan adanya biaya tambahan untuk pelaksanaan hari raya keagamaannya.

Pekerja sebagai bagian dari masyarakat, sekaligus mitra pengusaha dalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa, juga sangat memerlukan adanya biaya tambahan untuk pelaksanaan hari raya keagamaannya. Oleh karena, pekerja merupakan mitra pengusaha, maka pengusaha perlu untuk memberikan bantuan dalam bentuk tunjangan hari raya bagi pekerjanya, yang dilakukan sekali dalam setahun, yang merupakan tambahan pendapatan di luar gaji atau upah.

Adanya tunjangan hari raya, awalnya merupakan bantuan pengusaha kepada pekerja, karena pengusaha menyadari upah yang diberikan belum dapat mencukupi untuk biaya hidup sekeluarga. Oleh karena bantuan tersebut telah berlangsung berulang-ulang pada setiap menjelang hari raya keagamaan, maka bantuan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Sehingga, bila pengusaha tidak memberikan tunjangan hari raya keagamaan hal tersebut dapat menimbulkan keresahan pekerja. Keresahan tersebut dalam prakteknya berkembang dan berujung kepada mogok kerja atau unjuk rasa pekerja.

Dari kondisi di atas, pemerintah melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994, merasa perlu untuk mengatur pemberian tunjangan hari raya keagamaan. Dalam Permenaker tersebut diatur pemberian tunjangan hari raya sebagai kewajiban bagi pengusaha dan apabila pengusaha tidak memberikannya dapat dikenai hukuman sebagaimana diatur Pasal 17 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja,¹ dengan ancaman hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah), sebagai tindak pidana pelanggaran. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam ketentuan Penutupnya, mengatur bahwa beberapa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dinyatakan tidak berlaku, antara lain: Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.² Dengan berlakunya Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut timbul permasalahan hukum yang terkait dengan kedudukan hukum Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994.

Apakah masih mempunyai kekuatan hukum mengikat atau tidak. Pertanyaan tersebut timbul sehubungan dengan payung hukum atau dasar hukum ditetapkannya Permenakertrans No. PER-04/MEN/1994, adalah UU. No. 14 Tahun 1969.

Berdasarkan hal tersebut, kami mengajak sidang pembaca mendiskusikan kedudukan hukum pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja di perusahaan. Dengan harapan dapat menyamakan persepsi dan sekaligus menemukan solusinya.

2. Kaidah Hukum Tunjangan Hari Raya

Sejak tahun 2003³ adanya perbedaan penafsiran mengenai dasar hukum pemberian tunjangan hari raya. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap upaya pembinaan dan penyelesaian masalah yang terkait dengan tunjangan hari raya. Permasalahan hukum tersebut terkait dengan dicabutnya UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, sebagai dasar hukum diterbitkannya Permenaker No PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

¹ Pasal 2 jo Pasal 8 Permenaker No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.

² Pasal 192 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Ada 6 ordonansi dan 6 UU dinyatakan tidak berlaku.

³ Mulai berlakunya UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tanggal 25 Maret 2003.

Dan sesuai aturan peralihan UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa "semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan undang-undang ini".⁴ Berdasarkan ketentuan peralihan dan substansi UU Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai tunjangan hari raya. Dapat disimpulkan bahwa tunjangan hari raya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak dapat dibuat peraturan pelaksanaan mengenai tunjangan hari raya.

Berdasarkan hal tersebut timbul pertanyaan, apakah ketentuan mengenai tunjangan hari raya sebagaimana diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003; bagaimana pemberlakuan Permenaker tersebut apakah bersifat wajib dalam arti ada sanksi pidananya (tindak pidana pelanggaran) atau tidak, serta bagaimana sifat hukum tunjangan hari raya keagamaan di kaitkan dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pengaturan mengenai pemberian tunjangan hari raya sebelum dikeluarkannya atau ditetapkannya Permenaker No. PER-04/MEN/1994, pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja pada perusahaan swasta dimaksudkan sebagai bantuan pengusaha yang diberikan setiap tahun kepada pekerja pada saat menjelang perayaan hari raya. Hal tersebut dapat kita lihat pertimbangan filosofis dan sosial dari beberapa Keputusan Menteri mengenai tunjangan hari raya, yaitu:

- a. Untuk keperluan perayaan hari raya yang akan datang dipandang perlu untuk memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta baik nasional maupun asing.⁵
- b. Keadaan pada waktu sekarang tidak jauh berbeda dengan keadaan pada tahun 1970, karena itu ketentuan-ketentuan yang berlaku pada tahun 1970 dapat dipergunakan lagi;⁶
- c. Untuk pengeluaran pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja-pekerja di perusahaan swasta tahun 1972 pada umumnya dapat dianggap sudah tersedia, oleh karena itu untuk tahun 1972 ini sudah dapat dikeluarkan peraturan pemberian tunjangan hari raya Lebaran/Natal/Tahun Baru.⁷

⁴ Pasal 191 UUK No. 13 Tahun 2003.

⁵ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 1968 tanggal 20 Nopember 1968.

⁶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 189 Tahun 1971 tanggal 19 Oktober 1971.

⁷ Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 2/Perat/SK.1972, tanggal 7 Oktober 1972.

Berdasarkan Keputusan Menteri ini, Pemerintah berencana untuk tahun yang akan datang tidak akan mengeluarkan peraturan tentang pemberian tunjangan hari raya bagi pekerja di perusahaan swasta, sesuai dengan kebijaksanaan pemerintah untuk tidak memberikan lagi tunjangan hari raya kepada PNS, maka untuk menjaga keseragaman kebijaksanaan pemerintah pada tahun-tahun yang akan datang tidak lagi mengatur dan mewajibkan pemberian tunjangan hari raya di perusahaan swasta.

Adanya klausul ini dapat disimpulkan bahwa pada awalnya PNS juga mendapatkan tunjangan hari raya.

d. Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat pemeluk agama yang setiap tahunnya merayakan hari raya keagamaan sesuai dengan agamanya masing-masing, sehingga untuk merayakan hari tersebut pekerja memerlukan biaya tambahan, dan sudah sewajarnya pengusaha memberikan tunjangan hari raya keagamaan untuk menciptakan ketenangan usaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keseragaman mengenai pemberian tunjangan hari raya.⁸ Dari keempat data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pemberian tunjangan hari raya keagamaan merupakan perbuatan yang berlangsung secara ajeg, tetap, terulang di lingkungan perusahaan. Hal tersebut dalam ilmu hukum dikenal dengan istilah kebiasaan. Kebiasaan merupakan salah satu sumber hukum,⁹ yaitu kita dapat menemukan atau menggali hukumnya.¹⁰ Perlu diketahui bahwa pemberian tunjangan hari raya, tidak hanya pada perusahaan swasta, tetapi juga berlaku di lingkungan Pegawai Negeri.	Sehubungan dengan adanya kebijakan pemerintah untuk tahun-tahun mendatang (setelah tahun 1972) berdasarkan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.2/Print/SK.1972, pemerintah tidak memberikan tunjangan hari raya kepada Pegawai Negeri, dan untuk keseragaman kebijaksanaan Pemerintah pada tahun-tahun yang akan datang tidak lagi mengatur dan mewajibkan pemberian tunjangan hari raya di perusahaan swasta. Sebagai tindak lanjut kebijakan tersebut, Pemerintah pada tanggal 27 Nopember 1977 mengeluarkan Surat Edaran¹¹ yang ditujukan kepada semua pengusaha di Indonesia, mengemukakan bahwa persoalan tunjangan hari raya sudah ada sejak puluhan tahun, dapatlah kiranya dianggap bahwa pelaksanaannya sudah diperhitungkan oleh setiap pengusaha yang ada di Indonesia. Begitu pula buruh-buruh dapat beranggapan bahwa pembayaran itu sudah merupakan hak mereka. Oleh karena itu sudah wajar bilamana dihapuskan tunjangan hari raya, ada suatu pemberian atau pengganti dari tunjangan tersebut.
--	--

⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, tanggal 16 September 1994.

⁹ Prof Dr. Sudikno Metokusumo, SH, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, hal 48, Liberty, Yogyakarta, 2006, mengemukakan bahwa sumber hukum adalah peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan, yurisprudensi, perjanjian internasional barulah doktrin.

¹⁰ Prof Dr. Sudikno Metokusumo, SH, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, hal 83, Liberty, Yogyakarta, 2005.

¹¹ Surat Menteri Tenaga Kerja No.2877/M/1972 tanggal 27 Nopember 1972, perihal Pengganti Tunjangan Hari Raya, yang ditujukan kepada semua Pengusaha di Indonesia.

Bentuk dari penggantian diserahkan kepada pengusaha setelah diadakan permusyawaratan dengan serikat buruh yang ada di perusahaan yang bersangkutan, atau bila tidak ada serikat buruh dengan wakil-wakil buruh/karyawan. Lebih lanjut pemerintah mengajukan beberapa alternatif untuk membantu perusahaan menetapkan pilihan sebagai pengganti pemberian tunjangan hari raya, yaitu:

- a. Memberikan kenaikan upah;
- b. Memberikan bonus tahunan;
- c. Memperbaiki syarat-syarat kerja lainnya yang secara langsung dapat dirasakan oleh buruh;
- d. Memperbaiki jaminan sosial serta kesejahteraan buruh, termasuk peningkatan simpanan yang dapat diambil pada waktu-waktu tertentu;
- e. Gabungan dari hal-hal tersebut di atas.

Dimana bila salah satu dari alternatif dipilih maka perhitungannya harus demikian rupa, sehingga keseluruhan pengganti pemberian tersebut sekurang-kurangnya sama nilainya dengan tunjangan hari raya yang pernah diberikan.

Beberapa tahun kemudian, pemerintah menerbitkan Surat Edaran¹² tentang Tunjangan Hari Raya, yang memuat:

1. Agar masalah tunjangan hari raya tidak selalu timbul dan sebagai salah satu usaha pendidikan bagi pekerja, maka diwaktu yang akan datang perlu dipikirkan suatu cara yang baik untuk mengkaitkan pemberian tunjangan hari raya dengan produktivitas dalam bentuk jasa produksi atau bonus yang pembayarannya diatur pada saat menjelang hari raya.
2. Dalam rangka mengantisipasi dan menghindari masalah yang mungkin timbul menjelang hari raya Idul Fitri Tahun 1993, disampaikan pedoman sebagai berikut:
 - a. Apabila tunjangan hari raya telah diatur dalam peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka hendaknya semua pihak tetap berpegang pada ketentuan yang telah diatur.
 - b. Apabila peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama belum mengatur pemberian tunjangan hari raya, maka pemberian tunjangan hari raya agar dirundingkan melalui musyawarah untuk mufakat dengan memperhatikan kemampuan perusahaan secara wajar dan dibayarkan sebelum hari raya tersebut.

¹² Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-01/MEN/1993 tentang Tunjangan Hari Raya, tanggal 27 Februari 1993.

c. Diusahakan supaya tuntutan pemberian tunjangan hari raya tidak mengganggu keharmonisan hubungan kerja dan stabilitas perusahaan.

Kebijakan tersebut ternyata tidak dapat mengakomodasi perkembangan, sehingga dalam rangka upaya untuk menciptakan ketenagaaan usaha, peningkatan kesejahteraan pekerja dan keseragaman. Akhirnya pemerintah, pada tahun 1994 menetapkan kebijakan mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan, melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994 yang mengatur antara lain bahwa pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang telah mencapai masa kerja 3 bulan secara terus menerus. Besarnya tunjangan hari raya bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan upah dan bagi pekerja yang mencapai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus, tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional sesuai dengan masa kerja. Dan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan ini diancam hukuman tindak pidana pelanggaran.¹³

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Peraturan Menteri mengenai tunjangan hari raya merupakan Hukum Imperatif, bersifat memaksa yang tidak dapat ditiadakan atau dikalahkan oleh suatu perbuatan atau perjanjian.¹⁴

Kaedah hukum¹⁵ tunjangan hari raya dilihat dari substansi UU Ketenagakerjaan, bahwa UU tersebut tidak mengatur mengenai tunjangan hari raya keagamaan. Sehingga secara hukum positif, pemberian tunjangan hari raya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi, dalam prakteknya pemberian tunjangan hari raya dilihat dari sejarahnya, pemberian tunjangan hari raya secara kenyataan alamiah atau berdasarkan peristiwa konkret (des saen) tunjangan hari raya merupakan suatu pemberian yang telah dilakukan setiap tahun secara berulang-ulang di lingkungan perusahaan. Sehingga berdasarkan hal tersebut pemberian tunjangan hari raya merupakan suatu kaedah hukum.

¹³ Pasal 2; Pasal 3; dan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1994

¹⁴ Logcit, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, hal. 13, Liberty Yogyakarta, 2006

¹⁵ Ibid, hal 11, Kaedah hukum lazimnya diartikan sebagai peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia itu seyogyanya berperilaku, berisi hak di dalam masyarakat agar kepentingannya dan kepentingan orang lain terlindungi. Selanjutnya menguraikan kaedah pada hakekatnya merupakan perumusan suatu pandangan obyektif mengenai penilaian atau sikap yang seyogyanya dilakukan atau tidak dilakukan, yang dilarang atau dianjurkan untuk dijalankan.

Tidak diaturnya pemberian tunjangan hari raya dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dapat dikatakan bahwa antara kaedah hukum tunjangan hari raya dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat konflik. Apabila terjadi konflik antara Undang-undang dengan hukum kebiasaan, sesuai sistim hukum¹⁶ maka hukum kebiasaan yang harus didahulukan. Sehingga berdasarkan sistim hukum, pemberian tunjangan hari raya sebagaimana diatur Permenaker No. PER-04/MEN/1994 dapat dikatakan merupakan kaedah hukum pelengkap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Khususnya dalam pelaksanaan hubungan kerja sebagai bagian dari syarat kerja. Pemberian tunjangan hari raya sebagaimana diatur Permenaker No. PER-04/MEN/1994 sebelumnya adalah bersifat memaksa. Oleh karena, apabila pengusaha tidak memberikan atau membayar tunjangan hari raya kepada pekerjanya, pengusaha dapat dikenai hukuman tindak pidana pelanggaran, sesuai ketentuan Pasal 17 UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Namun dengan dicabutnya UU. No. 14 Tahun 1969.	Sementara UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur tunjangan hari raya, maka pengusaha tidak dapat dikenai sanksi hukum apabila tidak membayar atau memberikan tunjangan hari raya kepada pekerjanya. Dengan tidak adanya sanksi pidananya, maka pemberian tunjangan hari raya yang dulunya bersifat normatif, berubah menjadi fakultatif, tidak secara apriori mengikat. Dengan adanya perubahan sifat kaedah hukum tunjangan hari raya, maka rumusan Pasal 2 ayat (1) Permenaker No. PER-04/MEN/1994 yang berbunyi: "Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mencapai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih", ditinjau dari segi peraturan hukum normatif,¹⁷ pengertian "wajib" dalam penerapannya harus digunakan menyimpang dari arti dalam bahasa sehari-hari, yaitu tidak sebagai peraturan normatif yang bersifat perintah. Maka pengertian "wajib" dalam Permenaker No. PER-04/MEN/1994 adalah merupakan kaedah hukum yang menciptakan hubungan hukum keperdataan antara pengusaha dengan pekerja.
--	--

¹⁶ Ibid, hal 25 – 26, sistim hukum adalah satu kesatuan yang di dalamnya telah tersedia jawaban atau pemecahanannya atas segala persoalan yang timbul di dalam system.

¹⁷ Ibid, hal 13 – 14

Peraturan hukum normatif, menciptakan kewajiban-kewajiban bagi subyek hukum dalam bentuk perintah atau kewenangan.

Sehingga bila pengusaha tidak melaksanakan pemberian tunjangan hari raya, pengusaha tidak dapat dikenai sanksi pidana pelanggaran dan untuk mendapatkan penyelesaiannya pekerja dapat menempuh proses penyelesaiannya sesuai mekanisme UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial, mengenai pembayaran tunjangan hari raya, sebelum berlakunya UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaiannya dilakukan melalui P4Daerah/P4Pusat.¹⁸

P4 Pusat dalam menyelesaikan perselisihan tunjangan hari raya, sesuai Putusan P4 Pusat No.15/58/IX/03/2 tanggal 28 Juni 1958 dalam pertimbangannya mengemukakan bahwa paket bagi kedua golongan buruh dari satu perusahaan di dalam perbedaan pembayaran hadiah lebaran hal mana sebenarnya juga diakui oleh pengusaha dengan kesediaannya tersebut, sehingga P4P dalam putusannya, diwajibkan pengusaha memberikan kepada buruh-buruhnya bangsa Indonesia pembayaran istimewa untuk lebaran 1958 yang sama besarnya dan cara menghitungnya seperti buruh bulanan.¹⁹

Pada tahun yang sama, P4P dengan khusus yang berbeda dalam putusan No.4/58/IX/05/M tanggal 26 Juni 1958 mengenai tuntutan tunjangan hari raya, P4P dalam pertimbangannya berpendapat bahwa kesediaan pengusaha untuk memberikan pemberian istimewa untuk lebaran 1958 dapat dianggap layak dan dapat diikuti. Berdasarkan pertimbangan tersebut, P4 Pusat memutuskan, mewajibkan pengusaha memberi pembayaran istimewa untuk (lebaran) tahun 1958 kepada buruh-buruhnya sebesar 1/12 dari upah buruh antara lebaran 1957 dan lebaran 1958 dengan minimum Rp. 50,- dan maksimum Rp. 300,- terpisah dari pemberian gratifikasi.²⁰

Terhadap putusan tersebut, Prof. Imam Supomo, SH²¹ mengemukakan bahwa pemberian pembayaran istimewa untuk lebaran tersebut disebut pula hadiah lebaran atau tunjangan hari raya (lebaran) telah menjadi kelaziman di Indonesia. Berdasarkan kebiasaan ini Panitia Pusat, rezim Undang-undang Darurat No. 16 Tahun 1951, telah beberapa kali memutuskan bahwa pengusaha wajib memberikan hadiah lebaran dengan tidak

¹⁸ UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

¹⁹ Dalam kasus tersebut perusahaan hanya memberikan tunjangan hari raya imlek kepada pekerja Tionghoa sementara bagi pekerja Indonesia tidak diberikan, karena pekerja Indonesia sebagai pekerja harian.

²⁰ Dalam kasus ini, perusahaan tidak pernah memberikan hadiah lebaran kepada buruh-buruhnya, hanya menjelang hari lebaran, pengusaha memberikan gratifikasi sebesar 2 bulan upah yang dibayarkan 2 kali.

²¹ Prof. Imam Supomo, SH, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4), hal 160-161, Pradnya Paramita, Jakarta 1978.

memandang ada atau tidaknya kesediaan pengusaha dan tidak memandang perlu ada atau tidaknya kebiasaan di perusahaan pengusaha. Kelaziman ini dipertegas dengan Peraturan Menteri Perburuhan No. 1 Tahun 1961 tentang Tunjangan Hari Raya Lebaran. Lebih lanjut mengemukakan bahwa Gratifikasi menunjukkan pemberian sukarela dari pihak majikan yang biasanya dilakukan pada akhir tahun, walaupun majikan yang pernah memberikan gratifikasi wajib meneruskan pemberian itu, namun sifatnya tetap sukarela. Karena itu pemberian gratifikasi ini tidak boleh dicampur dengan tunjangan hari raya lebaran, dalam arti tunjangan hari raya lebaran dimasukkan ke dalam gratifikasi atau dalam gratifikasi diperhitungkan jumlah yang telah dibayarkan sebagai tunjangan hari raya lebaran, tetapi masing-masing harus diberikan dan ditetapkan jumlahnya secara terpisah. Dari kedua putusan P4P, dapat disimpulkan bahwa pembayaran tunjangan hari raya merupakan obyek perselisihan perburuhan. Dengan adanya perubahan kaedah hukum tunjangan hari raya dari normatif (bersifat publik) berubah menjadi kaedah hukum fakultatif. Sehingga bila pengusaha tidak melakukan pemberian tunjangan hari raya masalahnya dapat dijadikan sebagai obyek sengketa perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya dilakukan sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004

3. Kebijakan Tunjangan Hari Raya

Dari uraian di atas, pemberian tunjangan hari raya merupakan praktek yang tumbuh dan berkembang yang telah menjadi kaedah hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja. Secara juridis diatur Permenaker No. Per-04/Men/1994 dan dalam perkembangannya, kaedah tunjangan hari raya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dengan tidak diaturnya pemberian tunjangan hari raya dalam UU Ketenagakerjaan. Pemerintah setiap tahun menempuh suatu kebijakan dengan menerbitkan Surat Edaran terkait dengan tunjangan hari raya, meminta agar perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada pekerjanya. Dengan maksud untuk mengantisipasi serta menghindari timbulnya masalah yang terkait dengan pembayaran tunjangan hari raya. Kebijakan pemerintah yang dituangkan melalui Surat Edaran Menteri, apabila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 7 UU No. 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa Surat Edaran Menteri tidak termasuk di dalam jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan.

Sehingga keberadaan Surat Edaran mengenai tunjangan hari raya dapat menimbulkan pertanyaan di lapangan. Sementara di sisi lain untuk menuangkan kebijakan tunjangan hari raya ke dalam bentuk peraturan menteri, tidak memiliki dasar hukum. Oleh karena UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur dan mengamanatkan peraturan pelaksanaannya.²² Sehingga tidak dimungkinkan untuk membuat Peraturan Menteri yang khusus mengatur tunjangan hari raya. Namun, bila dilihat dari kebutuhan dan untuk tidak mengganggu keharmonisan hubungan kerja yang dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Sangat diperlukan adanya suatu kebijakan yang terkait dengan tunjangan hari raya dalam suatu bentuk peraturan. Kebijakan pemberian tunjangan hari raya disarankan agar diarahkan kepada kaedah hukum yang bersifat otonom, dimana pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi serta struktur organisasi yang ada di perusahaan.	Untuk itu, setidaknya-tidaknya ada 2 (dua) alternatif yang dapat ditempuh dalam menetapkan kebijakan tunjangan hari raya, yaitu: 1. Tunjangan hari raya merupakan suatu pendapatan dan bukan sebagai upah, sehingga pengaturannya dapat dikaitkan dengan pengaturan kebijakan pengupahan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pelaksanaannya dapat diatur lebih lanjut melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, sebagai bagian dari syarat kerja.²³ Manfaatnya, agar memberdayakan komunikasi bipartit antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja di tingkat perusahaan. 2. Mengagendakan pembahasan pemberian tunjangan hari raya pada Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional yang hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pemerintah untuk merumuskan kebijakan mengenai tunjangan hari raya keagamaan.
--	--

²² Pasal 7 ayat (4) UU No. 10 Tahun 2004 mengatur bahwa jenis peraturan perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud ayat (1), diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

²³ Pernyataan Pasal 111 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, bahwa syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

4. Penutup

Kaedah hukum pemberian tunjangan hari raya merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang tumbuh dan berkembang dalam praktek hubungan industrial. Sehingga, walaupun secara yuridis tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kaedah hukum pemberian tunjangan hari raya sulit untuk ditiadakan.

Tunjangan hari raya dapat menjadi masalah ketenagakerjaan yang bersifat musiman karena terjadinya setiap menjelang hari raya.

Agar tunjangan hari raya tidak selalu menimbulkan masalah hubungan industrial perlu adanya suatu kebijakan pemerintah di bidang tunjangan hari raya, sehingga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, sebagai bagian dari pelaksanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan.

Sekian dan terima kasih, semoga bermanfaat dalam mengisi pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.***

Sahat, Biro Hukum Depnakertrans

DAFTAR PUSTAKA

1. Prof . Imam Supomo, SH, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Penerbit Djambatan, 1982
2. -----, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4P), Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta 1978
3. Prof. Dr. Sutjipto Rahardjo, SH, Ilmu Hukum Cetakan Ke-V, Penerbit PT. Citra Aditya Bandung, 2000.
4. Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, SH, Mengenal Hukum suatu Pengantar, Penerbit Liberty Yogyakarta, 2005
5. -----, Penemuan Hukum sebuah Pengantar, Penerbit Liberty Yogyakarta, 2006.
6. UU. No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
7. UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
8. UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
9. UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
10. UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 1968 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Perusahaan Swasta.
13. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 189 Tahun 1971 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh-buruh di Perusahaan Swasta.
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 02/Perant/SP.1972 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh-buruh di Perusahaan Swasta.
15. Surat Menteri No.2877/M/1972 tanggal 27 Nopember 1972 tentang Pengganti Tunjangan Hari Raya ditujukan kepada semua Pengusaha.
16. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-01/MEN/1993 tentang Tunjangan Hari Raya, tanggal 27 Pebruari 1993.