

## **PENERAPAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 6 TAHUN 2016 DI PT BRAGA KONSEP SOLUSI**

I Nyoman Gilang Radwithama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, Luh Putu Suryani  
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia  
[nyomangilang99@gmail.com](mailto:nyomangilang99@gmail.com), [laksmiidewi29@gmail.com](mailto:laksmiidewi29@gmail.com), [putusuryani099@gmail.com](mailto:putusuryani099@gmail.com)

### **Abstrak**

PT. Braga Konsep Solusi berkedudukan di Kota Denpasar merupakan sebuah perusahaan dibidang pariwisata, khususnya pada restoran. Ketika menjelang hari raya keagamaan, setiap pekerja/buruh memperoleh pendapatan non upah yaitu Tunjangan Hari Raya. Namun para pekerja/buruh di PT. Braga Konsep Solusi belum mendapatkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengungkap penerapan pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/ buruh di PT. Braga Konsep Solusi dan hambatan dalam pemberian tunjangan hari raya bagi pekerja/buruh di PT. Braga Konsep Solusi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum yang bersifat empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis. Sumber hukum yang digunakan yaitu sumber hukum primer dan sekunder. Dalam menganalisa data yang sudah terkumpul selanjutnya dipergunakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menungkapkan bahwa Kesimpulan dari penelitian ini adalah mekanisme pemberian THR Keagamaan di PT. Braga Konsep Solusi belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kendala yang dihadapi adalah dengan kurangnya informasi tentang peraturan yang berlaku. Sosialisasi peraturan perundang-undangan sangat diperlukan bagi para pekerja yang bertujuan agar pekerja dapat mengetahui hak-haknya termasuk mekanisme penyelesaiannya jika terjadi kendala-kendala tujuannya agar hal tersebut tidak terulang kembali.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, Penerapan, PT Braga Konsep Solusi

### **Abstract**

*PT. Braga Concept Solutions domiciled in Denpasar City is a company in the field of tourism, especially in restaurants. When approaching religious holidays, every worker/labourer gets non-wage income, namely the Hari Raya Allowance. However, the workers/laborers at PT. Braga Solusi Concept has not yet received the Religious Holiday Allowance as stipulated in the regulation. The purpose of this study is to reveal the application of the provision of religious holiday allowances for workers / laborers at PT. Braga Concept Solutions and obstacles in providing holiday allowances for workers/laborers at PT. Braga Solution Concept. The method used in this study is an empirical legal research method with a sociological juridical approach. The sources of law used are primary and secondary sources of law. In analyzing the data that has been collected then used qualitative analysis techniques. The results of the study reveal that the conclusion of this study is the mechanism for providing Religious THR at PT. Braga Concept Solutions are not fully in accordance with applicable regulations. The obstacle faced is the lack of information about the applicable regulations. Dissemination of laws and regulations is very necessary for workers with the aim of making workers aware of their rights, including the mechanism for resolving them if there are obstacles, the goal is to prevent this from happening again.*

**Keywords:** Employment, Implementation, PT Braga Konsep Solusi

### **I. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi yang melanda seluruh negara di dunia pada saat ini sangatlah berpengaruh terhadap bidang ketenagakerjaan pada setiap industri perusahaan-perusahaan terutama pada bidang otomotif. Persaingan-persaingan antar perusahaan tidak terhindarkan dan bahkan menjadi sangat ketat. Para pengusaha yang memikirkan sekaligus menyikapi hal ini, terkadang para pengusaha melakukan serta mendukung suatu barang produksinya agar lebih baik dan memenuhi standar kualitas dari perusahaan tersebut. permasalahan yang paling pokok pada ketenagakerjaan yaitu terletak pada kesempatan kerjanya.

Ketidakeimbangan mengenai meningkatnya jumlah penduduk yang terjadi saat ini dengan ketersediaan lapangan kerja yang tersedia saat ini berdampak pada tidak seimbangannya kegiatan dalam

pembangunan ekonomi, beserta kehidupan lainnya. maka dari dengan menggiatkan penguatan ekonomi di dalam masyarakat, maka suatu kesempatan kerja yang diperoleh juga akan semakin banyak dan kemajuan suatu kegiatan ekonomi pada masyarakat akan semakin berangsur membaik (Husni, 2008).

Berbicara mengenai kesejahteraan tenaga kerja salah satunya adalah upah. Ketika membahas mengenai upah dan tunjangan atau hak tenaga kerja/ buruh, perlu sekali memastikan agar pemberian hak tersebut dilakukan tanpa ada kecurangan atau ketidak sesuaian. Apabila hal tersebut diabaikan, tentu akan menimbulkan masalah atau perselisihan konflik baru, dikarenakan hal mengenai hak pekerja/ buruh merupakan hal yang sangat sensitif. Pernyataan ini sesungguhnya menyebutkan bahwa pentingnya upah bagi kehidupan pekerja/buruh yang mana dalam sistem pengupahannya haruslah dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga dapat tercapainya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Terlepas dari memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan, para tenaga kerja hendaknya taat terhadap peraturan yang berlaku baik dalam lingkup undang-undang maupun tempat usaha kerja mereka. Jika telah terlaksananya kewajiban para tenaga kerja, mereka memiliki hak untuk menerima hak yang telah mereka sepakati pada kontrak kerja. Tunjangan Hari Raya merupakan bagian dari hak tenaga kerja yang kerap kali menjadi sorotan publik. Hal ini dikarenakan pembayaran terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) dianggap membantu banyak dalam meringankan pengeluaran ketika tenaga kerja merayakan hari besar keagamaan mereka. Hal inilah yang menjadikan THR menjadi salah satu hak tenaga kerja yang memerlukan banyak perhatian. Kasus ini tidak terlepas dari upaya peningkatan kualitas hidup layak untuk tenaga kerja, hal ini memerlukan perhatian lebih pada penyaluran aspirasi, pemberian serta pengawasan mengenai upah minimum. Cara-cara ini merupakan upaya peningkatan terhadap kinerja para tenaga kerja dan dapat diberlakukan oleh pemilik usaha dalam berbagai sektor industri.

Terlepas dari sektor industrial, bidang pariwisata merupakan sektor yang paling banyak memberikan kesempatan kerja di Kota Denpasar. Kota Denpasar adalah Kota yang menyajikan berbagai macam produk pariwisata layaknya objek wisata, fasilitas wisata, serta akses yang paling mudah dijangkau di Provinsi Bali. Hal ini dikarenakan Kota Denpasar selain merupakan Ibu Kota Provinsi Bali terkenal dengan beragam potensi wisatanya serta perkembangan dari sumber daya pariwisata Kota Denpasar berkembang pesat semenjak awal Bali terkenal dengan destinasi pariwisatanya. Dari hal ini lah kemudian Kota Denpasar mulai sangat gencar dalam mendorong industri pariwisatanya. Dari delapan Kota di Bali, Denpasar merupakan Kota dengan potensi wisata yang paling berkembang. Banyak sarana dan prasarana pariwisata, dan hotel-hotel berbagai kelas, tumbuh dan berkembang dengan pesat seperti jamur di musim hujan. Hal itu ditambah dengan lokasi ibu kota Provinsi Bali, Denpasar, yang berada di dalam Kota (Sutedi, 2009).

Beberapa perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata, pemberian THR memang dirasa sangat memberatkan perusahaan. Selain dalam komponen take home pay terdapat gaji pokok dan tunjangan, juga terdapat service charge yang rata-rata pembagiannya 5% dari total penjualan, dimana angka itu sangat besar jika perusahaan mendapatkan penjualan yang besar. Jika ditambah dengan Tunjangan Hari Raya, maka angka yang diberikan tentu saja menjadi dua kali lebih tinggi. Walaupun komponen seperti service charge adalah bagian dari hutang perusahaan kepada karyawan, namun masih ada beberapa perusahaan yang tidak membagikan service charge atau menggantinya dengan bonus yang nominalnya lebih kecil (Khakim, 2006).

Di beberapa perusahaan memang masih banyak menerapkan bonus untuk mengganti service charge agar ketika pembayaran tunjangan hari raya, perusahaan tidak berat. Salah satu contoh adalah Restaurant Alchemy Ubud. Salah satu restoran vegetarian ini tidak menerapkan service charge kurang lebih selama 2 tahun dan menggantikannya dengan bonus yang nilainya jika dikalkulasi kenaikan lebih rendah dari angka service charge yang seharusnya dibagikan. Restaurant Alchemy hanya satu dari banyaknya perusahaan yang tidak menerapkan Tunjangan Hari Raya, seperti misalnya PT. Stroberi Fields yang berada di Jalan Batu Belig, perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman ini juga tidak menerapkan Tunjangan Hari Raya walaupun setiap penjualan yang terjadi customer atau pembeli dikenakan service charge (Sutedi, 2009). Pentingnya hak pekerja/ buruh pada prakteknya sedikit mendapat perhatian lebih oleh pengusaha. Mereka pemilik usaha cenderung mengabaikan hak pekerja karena merasa upah yang diberikan telah cukup. Permasalahan pembayaran THR keagamaan dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Banyak pelaksanaan pembayaran diluar dari apa yang telah ditetapkan dalam aturan mengenai pembayaran THR keagamaan. Masih

banyak pengusaha yang tidak memperdulikan apa yang seharusnya menjadi hak dari pekerja/buruh. Padahal keberhasilan sebuah perusahaan bergantung kepada kepuasan kerja sumber daya manusianya.

Terdapat penelitian terdahulu terkait penerapan peraturan menteri ketenagakerjaan. Menurut (Vijayantera, 2016) bahwa terbitnya peraturan menteri tenaga kerja Nomor 6 Tahun 2016 ini sebagai pengganti dari peraturan menteri tenaga kerja No. PER/04/MEN/1994 merupakan langkah pemerintah demi semakin terjaminnya hak pekerja atas tunjangan hari raya keagamaan. Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha. THR Keagamaan termasuk pendapatan non upah yang merupakan penerimaan Pekerja/Buruh dari pemberi kerja dalam bentuk uang untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan, memotivasi peningkatan produktivitas, atau peningkatan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya (Yulianto, 2016). Maka dalam hal ini jika terjadi pelanggaran, maka diperlukan sanksi yang tegas kepada pengusaha untuk melakukan kewajibannya dalam memenuhi hak pekerja/buruh, yakni berupa sanksi administratif sebesar 5% dihitung dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayarkan (Zham-Zham, 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengungkap penerapan pemberian tunjangan hari raya keagamaan bagi pekerja/buruh di PT. Braga Konsep Solusi dan hambatan dalam pemberian tunjangan hari raya bagi pekerja/buruh di PT. Braga Konsep Solusi.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan suatu kajian yang memandang hukum sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial, kenyataan kultur dan lain-lain. Penelitian hukum empiris dengan istilah lain biasa disebut sebagai penelitian hukum sosiologis ini bertolak dari data primer/dasar, yaitu data yang diperoleh ke lapangan, berupa pengamatan (observasi), ataupun wawancara (Efendi & Ibrahim, 2016). Pendekatan yuridis sosiologis berfokus pada penelitian yang memiliki tujuan dalam mendapatkan pandangan hukum yang pragmatis dengan jalan mengamati secara langsung objek yang diteliti yakni mengenai implementasi pemberian Tunjangan Hari Raya PT. Braga Konsep Solusi (Ali, 2014). Mengenai sumber bahan hukum yang digunakan terbagi atas Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang utama yang menjadi dasar kajian dari penulisan skripsi ini. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui subyek penelitian berupa hasil wawancara di lapangan. Melalui metode penelitian wawancara, dengan mengajukan beberapa pertanyaan guna memperoleh data-data yang langsung berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data primer sebagai data utama di dalam penelitian, dilakukan melalui teknik wawancara. Untuk melaksanakan teknik wawancara diawali dengan observasi terlebih dahulu ke lokasi penelitian, kemudian mempersiapkan daftar pertanyaan dan kemudian melakukan wawancara dengan salah satu pekerja di PT. Braga Konsep Solusi mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya (THR). Data sekunder sebagai data penunjang di dalam penelitian, dilakukan dengan studi dokumen yang berhubungan dengan penelitian, didapat dari peraturan perundang-undangan melalui studi kepustakaan, serta dokumen ataupun artikel melalui penelusuran internet, kemudian dilakukan teknik pencatatan, meringkas, maupun mengutip. Lokasi penelitian ini bertempat di kantor PT. Braga Konsep Solusi yang berlokasi di Jl. Bypass Ida Bagus Mantra No.7, Kec. Denpasar Timur., Kota Denpasar. Telephone [0361 6209990](tel:03616209990), Electronic mail (E-Mail) [admin@thebragagroup.com](mailto:admin@thebragagroup.com). Dalam menganalisa data yang sudah terkumpul selanjutnya dipergunakan teknik analisis kualitatif dengan mengumpulkan data baik yang bersumber dari data primer maupun data sekunder adalah data naturalistik yang terdiri atas kata-kata yang tidak diolah menjadi angka-angka. Dari seluruh data yang telah dikumpulkan, diuraikan dan ditata secara deskriptif kemudian disistematiskan yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pengambilan kesimpulan (Soemitro, 1994).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Penerapan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di PT. Braga Konsep Solusi

Pemilik usaha memiliki kewajiban untuk memberikan Tunjangan Hari Raya untuk tenaga kerja mereka didasarkan atas kesepakatan dimulai ketika adanya hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja hingga tidak adanya hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh banyak hal. Pemberian THR bertujuan untuk menjamin rasa sejahtera untuk tenaga kerja. Hal ini tidak terlepas dari pekerja

yang merupakan subjek penting dalam produksi. Pekerja juga memiliki peran penting pada pemberian Tunjangan Hari Raya adalah sebagai subyek penerima Tunjangan Hari Raya. Jika dilihat melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 menjelaskan bahwa tenaga kerja yang memiliki hak untuk mendapatkan THR ialah tenaga kerja yang telah melaksanakan kewajiban bekerja selama satu bulan atau berkelanjutan serta pekerja lepas yang bersifat perhatian.

Pekerja dengan kurun waktu selama satu tahun atau pun lebih secara kesinambungan dan tenaga kerja dengan tenggat waktu kerja satu hingga dua belas bulan juga memiliki hak untuk mendapatkan Tunjangan Hari Raya. Tunjangan Hari Raya diberikan tanpa mengesampingkan pemilik usaha yang memiliki peran yang penting dalam pemberian tunjangan. Sebab pada hakikatnya pengusaha merupakan sebagai subjek pemberi dalam Tunjangan Hari Raya. Pemilik usaha memiliki sebuah keharusan dalam pemberian Tunjangan Hari Raya kepada tenaga kerja yang bekerja dengan mereka (Khakim, 2006).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Shela selaku HRD di PT. Braga Konsep Solusi, mengatakan bahwa pada awal tahun 2020 implementasi Tunjangan Hari Raya menghasilkan sedikit harapan cerah meski ada saja hal-hal terkait memerlukan adanya penyempurnaan. Implementasi dari pemberian THR oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja mereka tidak selalu dilaksanakan sejalan dengan aturan-aturan yang berlaku. Penerapan tersebut berubah Ketika General Manager baru diangkat dan bergabung di perusahaan (Wawancara dengan Ibu Shela pada Kamis, 23 Januari 2021).

Ketentuan pembayaran tunjangan hari raya harus mengacu terhadap peraturan pemerintah, menghindari tidak terpenuhinya hak tenaga kerja serta kewajiban pemilik usaha. Hukum yang tegas dan adil akan menjadi power bagi pemenuhan terhadap hak para pekerja. Dasar hukum juga menjadi hasil dari pengolahan sistem hukum yang berisikan keputusan serta kebijakan yang sudah ditetapkan hingga peraturan baru yang baru dirancang. Produk dasar hukum berfokus pada sebuah aturan, dengan kata lain mengartikan suatu benda yang memberikan acuan mengenai suatu yang diupayakan seseorang dalam pemindahan untuk orang lain. Pada fenomena gaji ke-13 yang telah dibahas, terpampang nyata bahwa ini telah melewati dasar hukum yang telah menghadirkan banyak kebijakan yang sudah ditetapkan bersama menjadi aturan-aturan yang berlaku. Peraturan hadir sebagai suatu hasil dari dasar esensi hukum dalam bentuk kebijakan pemerintah dan tidak boleh dilanggar.

Penulis mengamati pada pemberian tunjangan hari raya di PT. Braga Konsep Solusi, memperhatikan kepuasan atau ketidakpuasan para tenaga kerja mengenai putusan gaji ke-13 diberhentikan atau berlanjut sesuai dengan budaya hukum yang diterapkan. Hal ini terkait mengenai budaya hukum yang dikatakan sebagai sebuah faktor yang mampu menjadi acuan bagi sistem peraturan untuk menetapkan kebijakan disesuaikan dengan kerangka budaya karyawan. Respon dan sikap dari karyawan menanggapi hasil kebijakan merupakan sistem nilai yang menjadi acuan bagaimana ke depannya peraturan diberlakukan pada tempat kerja tersebut. Hal ini menjadi problematika yang memerlukan perhatian khusus sebagai upaya merealisasikan hidup yang aman, sejahtera serta tertib terhadap hukum. Kedudukan dan posisi seseorang dalam bekerja mampu menjadi gambaran tanggung jawab yang diemban. Dengan kata lain, semakin tinggi kedudukannya maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban.

## ***2. Hambatan dalam Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh di PT. Braga Konsep Solusi***

Management yang baik menjadi faktor pendukung pemberian tunjangan dan berimplikasi pada perbedaan besarnya tunjangan. Disini dimaksudkan apabila sebuah management dapat mengembalikan, mempertahankan dan melindungi hak karyawan dengan baik maka tidak mungkin perubahan peraturan mengenai tunjangan hari raya dapat terlaksana. Serta management yang baik harus dapat memberikan keadilan, kepastian peraturan, kebenaran, dan ketertiban penyelenggaraan sistem penerapan-tunjangan hari raya kepada para pekerja.

Dorongan penting yang kerap kali menjadi landasan utama seseorang untuk bekerja adalah untuk memperoleh uang atau upah, bagi pekerja upah adalah sesuatu hal yang cukup terbilang sensitif. Oleh sebab itu, kerap kali kita jumpai kasus pengupahan yang berujung problematika. Lain dari pada itu, dorongan untuk menjadi kreatif dan inovatif menjadi salah satu penentu dalam perusahaan memberikan tunjangan hari raya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Shela, kreatif dan inovatif suatu keahlian karyawan dapat menumbuhkan gagasan-gagasan baru melalui cara-caranya sendiri

dalam setiap tindakan saat mereka bekerja. Begitu juga inovatif untuk mengimplementasikan hasil dari kreativitas untuk menyelesaikan suatu problematika dan memperluas kesempatan. Karena dari dua hal inilah akan berpengaruh kepada pendapatan bulanan mereka (Khakim, 2006). Hambatan yang dihadapi oleh PT. Braga Konsep Solusi dalam memberikan tunjangan hari raya kepada para pekerjanya dikarenakan terdapat beberapa faktor diantaranya adalah

1) Keuangan perusahaan yang tidak stabil

Keuangan perusahaan yang tidak stabil kerap kali menjadi faktor menentukan kebijakan dalam pemberian tunjangan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan harus sangat berhati-hati dalam pengelolaan keuangan, agar tidak mengalami kerugian. Ketidakstabilan ini berimplikasi akan keterlambatan bahkan pengurangan dari pemberian tunjangan.

2) Faktor Kedekatan, (Tidak adanya perhatian dari perusahaan kepada karyawan)

Sering kali kita jumpai bahwa hubungan baik dapat mempengaruhi segala aspek. Faktor kedekatan ini menjadikan seorang tenaga kerja bisa saja mendapatkan tunjangan dari pemilik usaha. Hal ini menjadi faktor yang menghambat diberikannya tunjangan. Kendala dalam penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 di PT. Braga Konsep Solusi adalah karena ketidaktahuan pengusaha terhadap keberadaan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 yang disebabkan karena belum adanya kesadaran perusahaan mengenai keberlakuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016.

3) Faktor Ketidakjelasan yang dikerjakan

Tidak jarang suatu tempat usaha yang tidak memiliki motivasi serta arah yang jelas dalam peningkatan teknologi perusahaan tersebut, terkadang mereka hanya sekedar ikut-ikutan pada tren dan perusahaan yang tengah booming. Suatu tempat usaha perlu memiliki motivasi serta tujuan yang jelas terhadap apa yang menjadi tujuan sehingga para tenaga kerja mengetahui kemana arah mereka bekerja.

4) Faktor Kontrak Kerja

Kontrak kerja merupakan perjanjian awal yang disepakati kedua belah pihak sebelum adanya hubungan kerja. Kontrak kerja dapat menjadi faktor penghambat karena setelah adanya hubungan kerja, perusahaan kerap kali mengabaikan hak karyawan yang berimplikasi akan tidak terpenuhinya tunjangan yang seharusnya dibayarkan. Dalam upaya pencapaian hasil yang diinginkan, dalam kontrak biasanya tertera konsekuensi apabila kewajiban tidak terpenuhi dengan baik. Dan apabila kewajiban tidak terpenuhi maka berimplikasi terhadap tidak terpenuhinya pembayaran terhadap tunjangan. Hal ini sering kali dijumpai pada pekerjaan yang berpotensi merugikan perusahaan atau dengan kata lain karyawan tidak mampu memenuhi pekerjaannya.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Implementasi penerapan Tunjangan Hari Raya di PT. Braga Konsep Solusi berjalan tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Pihak PT. Braga Konsep Solusi melanggar ketentuan-ketentuan dalam pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016. Bentuk-bentuk pelanggaran tersebut antara lain keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya, tidak sesuai dengan ketentuan dalam pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.6 Tahun 2016, serta perusahaan tersebut tidak membayar sama sekali Tunjangan Hari Raya dengan alasan bahwa mereka memiliki gaji ke 13 yang diasumsikan memiliki definisi yang sama dengan THR. Hambatan yang dihadapi oleh PT. Braga Konsep Solusi sering kali di akibatkan karena manajemen yang tidak baik. Kurangnya perhatian pengusaha dalam mempertahankan hak-hak karyawan, adanya peraturan yang tidak disosialisasikan kepada para pekerja, dan cara komunikasi yang buruk merupakan salah satu kendala utama dalam penerapan tunjangan hari raya.

### 2. Saran

Implementasi penerapan Tunjangan Hari Raya di PT. Braga Konsep Solusi diperlukan Tindakan tegas dari pemerintah dengan adanya sanksi. Sanksi administrasi, perdata dan pidana yang tegas untuk diberikan kepada pihak PT. Braga Konsep Solusi dimana merupakan pihak yang lalai dan tidak sesuai dalam pemberian tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja. Pada sisi perusahaan sangat diwajibkan untuk memberikan peraturan kepada semua pekerja dengan detail dan terbuka. Disini yang dimaksud

adalah perusahaan wajib memberikan hak perusahaan dengan peraturan tertulis dan wajib dibagikan dan dikomunikasikan ke pekerja dengan baik. Peraturan tersebut harus jelas mengatur hak-hak karyawan. Pada sisi pekerja disarankan untuk lebih teliti saat membaca kontrak kerja. Sebelum menandatangani kontrak pekerja harus paham hukum ketenagakerjaan. Paling tidak, paham akan hak-hak karyawan sehingga apabila menemukan klausa-klausa yang tidak sesuai dengan hak karyawan, pekerja dapat membatalkan perjanjian kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. (2014). *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Kencana, Jakarta.
- Husni, L. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khakim, A. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti, Denpasar.
- Soemitro, R. H. (1994). *Metode Penelitian Hukum dan Yurimetri*. Ghalia, Jakarta.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Vijayantera, I. W. A. (2016). Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016. *Kertha Patrika*, 38(2), 143–155.
- Yulianto, T. (2016). Langkah Hukum Terhadap Pelanggaran Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan. *ORBITH*, 12(2), 112–115.
- 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. *Journal of Indonesian Law*, 2(1), 49–80.