

**MEKANISME PENYELESAIAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN  
TUNJANGAN HARI RAYA TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI D.I YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU HUKUM**

**OLEH :**

**ESA NUR AISYAH**

**12340004**

**PEMBIMBING :**

**DR. H. RIYANTA, M.HUM.**

**ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

## ABSTRAK

Fenomena pemberian tunjangan hari raya (THR) di Indonesia merupakan suatu bentuk pemberian kehormatan kepada pekerja/buruh yang merayakan Hari Raya Keagamaan. Dengan meninjau permasalahan yang dibahas pada skripsi ini adalah Bagaimana Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta, serta Apa Saja Hambatan yang Dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta Dalam Penyelesaian Kasus Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian adalah metode deskriptif-kualitatif, secara kualitatif artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Sedang sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif-kualitatif, yaitu penelitian yang memberikan data sedetail mungkin tentang gambaran obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, obyek yang diteliti ialah upaya penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya yang dilakukan perusahaan dengan metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode wawancara (interview), studi pustaka, dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, pertama prosedur pemberian tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja/buruh dalam pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) oleh pengusaha atau perusahaan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan serta prestasi karyawan. Besar kecilnya tunjangan hari raya akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi. Kedua, fakta hukum pelanggaran hak dalam pemberian Tunjangan Hari Raya oleh pengusaha atau perusahaan adalah pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya oleh pihak pengusaha atau perusahaan kepada pekerjanya yang tidak selamanya berjalan sesuai dengan yang diatur oleh peraturan yang ada. Pihak pengusaha atau perusahaan terkadang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016. Ketiga, upaya hukum dalam rangka pemenuhan pembayaran tunjangan hari raya melalui pengadilan hubungan industrial apabila terjadi persoalan hukum di kemudian hari dapat meminta ganti rugi baik melalui lembaga di luar pengadilan (Non Litigasi) dan lembaga pengadilan (Litigasi).

**Kata Kunci:** Keterlambatan, Pembayaran, Tunjangan Hari Raya.

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Esa Nur Aisyah

NIM : 12340004

Judul Skripsi : "Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syariah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Srata Satu dalam bidang Hukum Perdata.

Dengan ini kami harap agar skripsi/ tugas akhir Saudara tersebut untuk segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum wr. Wb*

Yogyakarta, 20 April 2019  
Pembimbing I



**Dr. H. Riyanta, M.Hum.**  
NIP. 19660415 199303 1 002



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-341/Un.02/DS/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul : **MEKANISME PENYELESAIAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN  
TUNJANGAN HARI RAYA  
TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI D.I  
YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ESA NUR AISYAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 12340004  
Telah diujikan pada : Kamis, 25 April 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. H. Riyanta, M.Hum.  
NIP. 19660415 199303 1 002

Penguji I

Dr. Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum.  
NIP. 19790105 200501 2 003

Penguji II

Dr. Budi Ruhiafudin, S.H., M.Hum.  
NIP. 19730924 200003 1 001

# YOGYAKARTA

Yogyakarta, 25 April 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syaria'ah dan Hukum

Dekan



Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19710430 199503 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Esa Nur Aisyah

NIM : 12340004

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta”** adalah benar hasilnya karya atau laporan penelitian yang dilakukan oleh saya sendiri atau bukan plagiasi dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 20 April 2019

Saya yang menyatakan,



Esa Nur Aisyah

NIM. 1234004

## MOTTO

*“Jangan Pernah meninggikan diri jika kalian tidak mempunyai kebesaran  
hati untuk saling memaafkan. Dan merendahkan serendah-rendahnya agar  
orang lain tidak bisa merendahkan kalian”*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Sujud syukur kulimpahkan kehadiran Allah SWT yang Maha Agung, yang Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyangg lagi Maha Pengasih, atas izin-Mu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Dalam setiap langkahku, aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan diriku, meski belum semua itu kuraih insyallah atas dukungan do'a dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti. Untuk itu kupersembahkan ungkapan terimakasihku kepada Ibunda dan (Alm.) Ayahandaku tercinta, Tante Maryam dan Om Adwin yang dengan kasih sayang dan ketulusannya merawat, menjaga dan membimbingku sejak aku kecil hingga beranjak tumbuh besar dan dewasa seperti ini. Ku ucapkan terimakasih dan maaf sampai saat ini belum bisa membahagiakan kalian.

Saudara-saudara, teman dan sahabatku yang senantiasa memberikan dukungan, semangat serta do'a untuk keberhasilanku ini. Terimakasih atas semua yang kalian berikan kepadaku. Ku persembahkan skripsi ini untuk kalian semua, orang-orang yang saya sayangi. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang, Amin Allahumaamin...

## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَسْتَهْدِيهِ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ

اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يُضِلِلْ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ

وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ اهْتَدَى بِهَدَاهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, islam, dan ihsan, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta”. Sholawat serta salam tidak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW karenanya penyusun dapat merasakan indahnya Islam.

Terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan motivasi dari banyak pihak yang senantiasa dengan sabar, tulus dan ikhlas. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penyusun menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus Moh Najib, M.Ag. selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

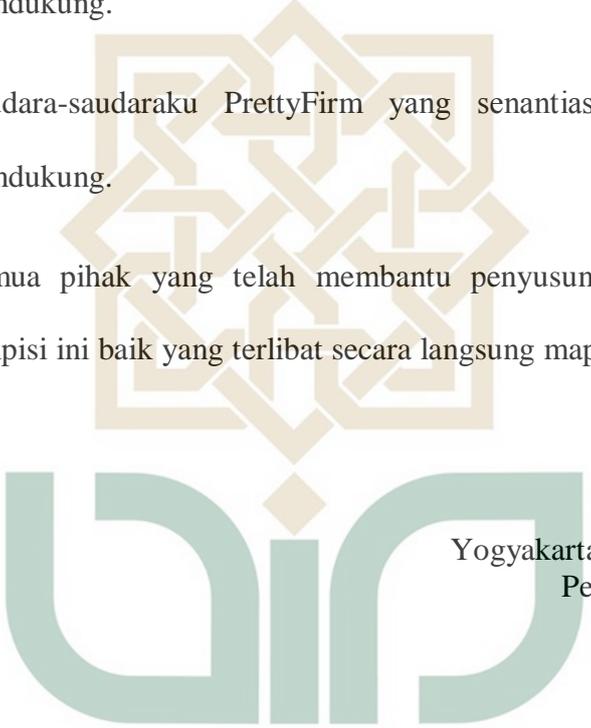
3. Bapak Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum. dan Ibu Nurainun Mangunsong, S.H., M.Hum. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum.
4. Ibu Dr. Hj. Siti Fatimah, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. H. Riyanta, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah secara ikhlas meluangkan waktu untuk dapat memberikan arahan dan membagikan ilmunya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar atau dosen Program Studi Ilmu Hukum yang telah mengenalkan, membekali, membimbing atau memberikan ilmunya kepada penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Ilmu Hukum.
7. Bapak R. Sunaryo, selaku Tata Usaha Program Studi Ilmu Hukum yang dengan sabar dan telaten membantu penyusun dalam penyelesaian administrasi.
8. Selaku ketua Bidang Diklit yang telah memberikan izin kepada penyusun untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.
9. Bapak R. Darmawan, S.H., M.Hum. Kasie Pengupahan dan Perlindungan Tenaga Kerja yang telah memberikan izin kepada

penyusun untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.

10. Ibu Pingky Agnes, S.H. selaku Pengawas Ketengakerjaan Muda yang telah memberikan izin kepada penyusun untuk dapat melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.
11. Jajaran Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta yang telah memberikan pendampingan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Ibunda Umi Kulsum dan (Alm.) Ayahanda Ade Ibrahim juga Tante Maryam, Om Adwin, dan adek-adekku Ghifar, Fathir, Rifat, Salman, atas segala do'a dan dukungannya.
13. Keluarga besar Cirebon atas segala do'a dan dukungannya
14. Teman-teman Program Studi Ilmu Hukum angkatan 2012 dan teman-teman IH A, Ula, Emak Ana, Pipit, Mpok Nopia, Esty, Tante Ana, Hanip, Mitha, Lia dan lainnya yang tidak saya sebut satu persatu terima kasih atas motivasi dan dukungan kalian.
15. Teman-teman KKN Kelompok 34 Angkatan 86 Dusun Sidowayah, Mang Edi, Ucup, Topan, Ikky, Mba Ndah, Mba Naa, Yayuk, Umi, dan Incess Soimah, terima kasih atas kenangan dan dukungannya.

16. Fanek, Maman, Reni, Budi, Sugeng, Fajar, Feriko, Nur Rahman, Nafi, Hambali, Nisa, Ozi, Dwara, Nur Fitri, M. Arief, Andi, Alen, Putri yang senantiasa mendo'akan dan mendukung.
17. Saudara-saudaraku Slemanfans yang senantiasa mendo'akan dan mendukung.
18. Saudara-saudaraku PrettyFirm yang senantiasa mendo'akan dan mendukung.
19. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam penyusunan skripsi ini baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung.

Yogyakarta, 20 April 2019  
Penyusun

  
Esa Nur Aisyah  
12340004  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
D. Telaah Pustaka .....	9
E. Kerangka Teori .....	12
F. Metode Penelitian .....	18
G. Sistematika Pembahasan .....	22
<b>BAB II PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA OLEH PENGUSAHA BERDASARKAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA NOMOR 6 TAHUN 2016</b>	
A. Tinjauan Umum Tunjangan Hari Raya (THR) .....	24

1. Definisi Tunjangan Hari Raya .....	31
2. Waktu Pembayaran Tunjangan Hari Raya .....	33
3. Besaran Jumlah Tunjangan Hari Raya .....	34
B. Ketentuan Hukum Tunjangan Hari Raya .....	38
1. Hak dan Kewajiban Pekerja.....	38
2. Syarat bagi Pekerja Mendapat Tunjangan Hari Raya.....	44
3. Sanksi Bagi Pengusaha yang Melanggar Ketentuan Hukum Pembayaran Tunjangan Hari Raya .....	52
<b>BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG MEKANISME PENYELESAIAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA TAHUN 2017 OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI D.I YOGYAKARTA</b>	
A. Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.....	56
1. Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.....	56
2. Stuktur, Tugas dan Fungsi Organisasi.....	58
B. Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya .....	63
1. Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya .....	63
2. Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya .....	64

**BAB IV ANALISIS MEKANISME PENYELESAIAN KETERLAMBATAN**

**PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA TAHUN 2017 OLEH  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI D.I  
YOGYAKARTA**

A. Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta .....	74
B. Hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta dalam Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017.....	77

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	82
-----------------------------	----

**LAMPIRAN**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan atau modernisasi jaman membuat persaingan pemenuhan kebutuhan yang ketat guna bertahan hidup dalam kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut menuntut setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya dengan berbagai cara, diantaranya berwirausaha maupun menjadi seorang karyawan atau sebagai buruh. Indonesia merupakan negara berkembang dimana kebanyakan masyarakatnya bekerja menjadi buruh.

Kehidupan yang layak dan berkecukupan menjadi motivasi mereka untuk terus bekerja. Didalam Pasal 1 Ayat (2) dan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyamakan istilah buruh dengan pekerja. istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat”.<sup>1</sup>

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Pasal 1 Ayat (3) *Ibid.*

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam menjalankan pekerjaannya, para pekerja berhak atas pendapatan sebagai salah satu bentuk hak yang mereka terima atas kewajiban yang telah mereka jalankan. Kewajiban pekerja yaitu melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing dengan baik sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Selain itu, pekerja juga berkewajiban mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan yang berasal dari perusahaan tempat mereka bekerja. Setelah melaksanakan kewajiban-kewajibannya, para pekerja akan mendapatkan apa yang telah menjadi haknya. Hak yang didapat oleh para pekerja antara lain yakni gaji, perlindungan kesehatan serta keselamatan kerja, dan kesejahteraan hidup bagi pekerja itu sendiri maupun keluarganya.<sup>3</sup>

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam beberapa pasal mengamanahkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perilaku dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak atas kesempatan kerja yang sama dan atas perlindungan diri terhadap kehormatan dan martabatnya yang berbunyi :

“Setiap orang memiliki hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil dan juga perlakuan yang sama di hadapan hukum”.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 PUU-XI-2013 tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hlm. 4.

<sup>4</sup> Pasal 28 D, Undang-undang Dasar 1945.

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.<sup>5</sup>

“Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”.<sup>6</sup>

Ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap orang berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, kepastian hukum, posisi yang sama di mata mata hukum dan berhak atas perlindungan diri dan rasa aman atas ketakutan.

Penjelasan lain yaitu didalam ketentuan umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>7</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 menyatakan

---

<sup>5</sup> Pasal 28 D Ayat (2), Undang-undang Dasar 1945.

<sup>6</sup> Pasal 28 G Ayat (1), Undang-undang Dasar 1945.

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2009), hlm. 107.

terdapat dua jenis pengelompokan pendapatan pekerja. Kedua pendapatan yang dimaksud yakni upah dan non upah.<sup>8</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.

Sedangkan pendapatan non upah yang diterima oleh pekerja salah satunya adalah Tunjangan Hari Raya (THR). Tunjangan tersebut dapat berupa uang ataupun bentuk lainnya yang diberikan oleh pengusaha pada Hari Raya Keagamaan sesuai dengan keyakinan yang dianut oleh pekerja. Bagi pekerja yang beragama Islam, tunjangan diberikan pada Hari Raya Idul Fitri. Tunjangan Hari Raya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pekerja saat merayakan Hari Raya Keagamaan. Sebab, menjelang dan selama pelaksanaan Hari Raya Keagamaan, pekerja dihadapkan dengan tuntutan pengeluaran kebutuhan tambahan. Tunjangan Hari Raya merupakan salah satu bentuk pendapatan yang diberikan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan tambahan tersebut.

Namun, belakangan ini terdapat beberapa kasus yang muncul mengenai Tunjangan Hari Raya keagamaan. Seperti kasus yang terjadi di Kota Yogyakarta, dikutip dari surat kabar tahun sebelumnya menyebutkan “Tiga Perusahaan Nggak Bayar THR”. Salah satunya adalah temuan dari Aliansi Buruh

---

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003), hlm. 144-146.

Yogyakarta (ABY) bahwa ada beberapa perusahaan di kota Yogyakarta yang terlambat membayar Tunjangan Hari Raya keagamaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sejumlah perusahaan tersebut memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan di luar ketentuan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.<sup>9</sup>

Di Indonesia pada dasarnya bentuk Perlindungan Upah buruh diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satunya dalam Pasal 94 secara tegas menyatakan: "Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap". Jadi, pengelompokan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap harus diatur secara jelas karena upah pokok ditambah tunjangan tetap nantinya dipakai sebagai dasar perhitungan untuk Upah Lembur, Perhitungan Pesangon, Perhitungan Pensiun, Perhitungan Pembayaran Ke Jamsostek, Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Ketentuan pembayaran Tunjangan Hari Raya telah diatur dalam Pasal 5 ayat 4 Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016. Tunjangan Hari Raya wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerja selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya. Akan tetapi pada prakteknya masih banyak perusahaan yang tidak melakukan kewajibannya. Berbagai macam alasan dikemukakan para pengusaha untuk tidak memenuhi kewajibannya membayar Tunjangan Hari Raya kepada para pekerja. Sejumlah perusahaan melakukan pembayaran Tunjangan Hari Raya

---

<sup>9</sup> Tribun Jogja. Pada hari Senin, 11 Juli 2016, "Tiga Perusahaan Nunggak Bayar THR", hlm. 2.

diluar ketetapan pemerintah. Para pengusaha terkesan seenaknya sendiri tanpa memperdulikan hak para pekerja.

Menurut data yang saya dapat, ada 29 perusahaan tercatat di posko pengaduan Tunjangan Hari Raya keagamaan di wilayah D.I Yogyakarta pada tahun 2017 dengan jumlah perusahaan yang wajib lapor dan masuk dalam pemantauan berjumlah 4.137 perusahaan. Terdiri atas 2.600 perusahaan skala kecil, 800 perusahaan skala menengah dan 449 perusahaan skala besar.<sup>10</sup> Diharapkan, seluruh perusahaan itu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2017 tentang pembayaran Tunjangan Hari Raya keagamaan 2017, sehingga tidak ada karyawan yang mengadukan. Sedangkan pada tahun 2016 silam, ada 44 perusahaan yang mengadu ke posko yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta terkait keterlambatan perusahaan membayarkan Tunjangan Hari Raya. Perusahaan itu sebagian besar berada di wilayah Kota Jogja dan Sleman.<sup>11</sup>

Dari angka itu sebagian besar yang diadukan adalah perusahaan menengah meski ada beberapa perusahaan kecil yang turut diadukan. Namun setelah pihaknya menindaklanjuti, seluruhnya bersedia membayarkan tunjangan hari raya, meski ada yang memberikannya di H-1 dengan alasan agar karyawan tetap bekerja tidak segera meliburkan diri.

---

<sup>10</sup> <http://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2017/06/11/510/824240/lebaran-2017-disnakertrans-diy-pantau-4-000-perusahaan> Pada hari Minggu, 11 Juni 2016 pkl 15.15.

<sup>11</sup> Wawancara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta, akses 20 Oktober 2017.

Permasalahan perlindungan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya pelaksanaan pembayaran ini di luar dari apa yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penulisan ini mengkaji lebih dalam mengenai “Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta”.

### **B. Rumusan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian dan penulisan ini maka menjadi penting kemudian untuk menyusun terlebih dahulu rumusan masalah yang akan disusun teliti dan uraikan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta?
2. Apa saja yang menjadi hambatan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta dalam penyelesaian kasus keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2017?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan**

Setiap kegiatan, agenda dan bahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pada setiap hal tertentu terdapat tujuan yang jelas, sehingga dalam penyusunan calon skripsi ini pun penyusun memiliki tujuan yang jelas. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta dalam menyelesaikan kasus keterlambatan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2017.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta dalam penyelesaian kasus keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2017.

### **2. Kegunaan**

- a. Dari segi teoritis, bagi akademisi penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis berupa sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan.
- b. Dari segi praktis, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi semua orang, terutama peminat pada perkuliahan jurusan Ilmu Hukum dan untuk sumbangsih pemikiran ilmiah Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

#### D. Telaah Pustaka

Dari beberapa penelitian dan pembahasan terdahulu yang telah ditelusuri oleh penulis, ternyata tidak ditemukan hal-hal yang konkrit membahas atau meneliti apa yang dibahas dan diteliti oleh penulis. Terkait kualitas penelitian, maka penulis kiranya menghindari plagiasi dan duplikasi penulisan data dengan cara menyertakan sumber-sumber penulisan. Oleh sebab itu, penulis akan menampilkan beberapa karya yang berkaitan dengan tema yang diangkat oleh penulis, sebagai berikut :

Skripsi Agustina Virdiyanti, tahun 2011 dengan judul “Pelanggaran Pembayaran Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Oleh Pengusaha”. Skripsi ini berbeda dengan penelitian saya karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kewajiban pengusaha dalam rangka pembayaran Tunjangan Hari Raya kepada pekerjanya dan apa aja sanksi bagi pengusaha yang tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada pekerjanya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif. Sedangkan pada penelitian saya bertujuan untuk mengetahui peran Dinas itu sendiri terhadap pengawasan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya dengan menggunakan pendekatan diskriptif-kualitatif.<sup>12</sup>

Jurnal Moh. Imron Rosadi, Antikowati, Rosita Indrayati, tahun 2013 dengan judul “Implementasi Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Tidak Tetap Di Ptp. Nusantara Xi (Persero) – P.G. Djatiroto Berdasarkan

---

<sup>12</sup> Agustina Virdiyanti, “*Pelanggaran Pembayaran Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Oleh Pengusaha (studi kasus: mikro usaha yang ada diwilayah Surabaya)*” Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2011.

Permenaker Nomor 04/Men/1994”. Artikel ilmiah ini berbeda dengan penelitian saya karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persoalan besaran pemberian tunjangan hari raya oleh perusahaan kepada pekerjanya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, dan yuridis normatif. Sedangkan pada penelitian saya bertujuan untuk mengetahui peran Dinas itu sendiri terhadap pengawasan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya dengan menggunakan pendekatan diskriptif-kualitatif.<sup>13</sup>

Tesis Jimmi Kristover S, tahun 2017 dengan judul “Tinjauan Tentang Perlindungan Upah Pekerja/Buruh Pasca Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahaan (Studi Kasus: Keputusan Gubernur D.I Yogyakarta Nomor: 235/Kep/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di D.I.Yogyakarta Tahun 2017)”. Tesis ini berbeda dengan penelitian saya karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan mengenai upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan dampak yang ditimbulkan atas berlakunya Keputusan Gubernur DIY Nomor 235/KEP/2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di D.I Yogyakarta. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Sedangkan pada penelitian saya bertujuan untuk mengetahui peran Dinas itu sendiri terhadap pengawasan pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang

---

<sup>13</sup> Moh. Imron Rosadi, Antikowati, Rosita Indrayati, “Implementasi Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Tidak Tetap Di Ptp. Nusantara Xi (Persero) – P.G. Djatiroto Berdasarkan Permenaker Nomor 04/Men/1994” Jurnal Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember, 2013.

dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjaanya dengan menggunakan pendekatan diskriptif-kualitatif.<sup>14</sup>

Berdasarkan beberapa telaah pustaka di atas dan dari beberapa pengamatan yang dilakukan penulis, belum ada penelitian yang secara khusus membahas mengenai mekanisme penyelesaian pelanggaran tunjangan hari raya keagamaan di Kota Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian lain adalah selain perbedaan dalam segi wilayah, permasalahan yang diteliti juga yang membuat penelitian ini berbeda dengan penelitian lain. Oleh karena itu, penulis akan mengamati pelaksanaan mekanisme penyelesaian pelanggaran tunjangan hari raya keagamaan di Kota Yogyakarta. Selain itu penulis juga akan melakukan penelitian mengenai apa saja hal yang menjadi kendala pengusaha dalam melaksanakan pembayaran tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerjaanya yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini membuktikan bahwa orisinalitas dari penelitian penyusun dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>14</sup> Tesis Jimmi Kristover S, “*Tinjauan Tentang Perlindungan Upah Pekerja/Buruh Pasca Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahaan (Studi Kasus: Keputusan Gubernur D.I.Yogyakarta Nomor: 235/Kep/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di D.I.Yogyakarta Tahun 2017)*”, Tesis Magister Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 2017.

## **E. Kerangka Teoretik**

Dalam membahas dan menjelaskan penelitian ini, dibutuhkan kerangka teoritik untuk kemudian menjadi petunjuk alur untuk membahas dan memecahkan sebuah masalah. Begitu pula pada penelitian ini untuk melihat realitas hukum baik hukum dalam eksistensinya sebagai norma atau hukum dalam eksistensinya sebagai fakta.<sup>15</sup> Untuk itu, kerangka teoritik yang akan penyusun pakai adalah :

### **1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja**

Dibedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kepada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintahan terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

Pekerja/buruh memiliki peran yang penting dalam pembangunan nasional, khususnya pembangunan ekonomi di Indonesia. Maka dari itu, kepada mereka perlu diberikan perlindungan hukum, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi pengusaha,

---

<sup>15</sup> Sulistyowati Irianto dan Shidarta (ed.), "*Metode Penelitian Hukum : Konstelasi dan Refleksi*", (Jakarta:Yayasan Obor, 2009), hlm. 84.

pemerintah, dan masyarakat, maka perlu diupayakan agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>16</sup>

Perlindungan hukum tentang tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Kemudian dalam Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>17</sup>

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia,

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2009), hlm. 105.

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 107.

perlindungan fisik sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis perlindungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu kejadian di luar kehendaknya. Perlindungan ini biasanya disebut jaminan sosial.

## **2. Mekanisme Penyelesaian Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan menurut Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2016**

Secara khusus pengaturan Tunjangan Hari Raya sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tahun 1994. Akan tetapi sesuai perkembangan yang ada Permen tersebut telah diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan

Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Perusahaan. Dalam Permenaker tersebutlah dapat diketahui hakikat dari Tunjangan Hari Raya, besaran dan sistem perhitungan Tunjangan Hari Raya, waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya, penerima Tunjangan Hari Raya maupun pembayar Tunjangan Hari Raya serta sanksi akibat tidak dibayar maupun terlambatnya pembayaran Tunjangan Hari Raya.

Adapun hakikat dari Tunjangan Hari Raya dapat diketahui melalui isi Pasal 1 angka (1) yang menguraikan bahwa yang dimaksud dengan Tunjangan Hari Raya adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan. Dalam isi pasal ini ada kata Wajib dibayarkan, artinya adalah bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja harus membayar Tunjangan Hari Raya kepada tenaga kerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Jika tidak dilakukan maka dalam Peraturan Menteri tersebut juga telah mengatur sanksi apa yang dapat dikenakan bagi perusahaan.

Adapun bentuk sanksi yang dapat dikenakan adalah berupa sanksi denda dan sanksi administratif. Dimana sanksi denda keterlambatannya sebesar 5% dari total Tunjangan Hari Raya yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar. Sedangkan sanksi administratif dapat dikenakan bagi perusahaan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya bentuknya dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha.

Selanjutnya berkaitan dengan besaran Tunjangan Hari Raya yang harus dibayarkan oleh Pengusaha kepada tenaga kerja tidaklah sama satu sama lain.

Artinya adalah bahwa ada indikator-indikator yang akan dijadikan dasar perhitungan, misalnya masa kerja dari tenaga kerja disuatu perusahaan, karena tenaga kerja yang telah bekerja selama 12 bulan dengan yang baru berkerja selama 1 bulan tidak akan memperoleh Tunjangan Hari Raya dengan jumlah yang sama. Dimana tenaga kerja yang telah berkerja selama 12 bulan atau lebih akan memperoleh Tunjangan Hari Raya sebesar 1 bulan upah kerjanya, sedangkan yang berkerja satu bulan dari 12 bulan yang ada akan dibayar atau diberikan secara proposional sesuai masa kerja, yang dibayarkan dalam bentuk uang bukan dalam bentuk yang lain.

Sistem pembayaran dan jangka waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 adalah bahwa pembayaran Tunjangan Hari Raya hanya dapat dilakukan sekali dalam setahun terhadap hari raya keagamaan yang sama bagi setiap hari raya keagamaan sesuai agama dari setiap tenaga kerja/buruh. Dimana pembayarannya wajib dilakukan oleh pengusaha paling lambat tujuh hari sebelum pelaksanaan Hari Raya keagamaan.

Permasalahan lain yang juga perlu kiranya dikaji bersama adalah tentang cara penyelesaian masalah keterlambatan maupun tidak dibayarnya Tunjangan Hari Raya oleh pengusaha. Memang secara aturan juga telah dijelaskan dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016, bahwa akibat dari keterlambatan maupun tidak dibayarnya Tunjangan Hari Raya akan berlaku sanksi denda dan sanksi administratif. Akan tetapi masih perlu dijelaskan lebih rinci lagi proses penyelesaian hukumnya, karena secara hukum ketika ada hak dari seseorang yang dilanggar perlu diselesaikan melalui mekanisme hukum yang ada. Begitupun

terhadap hak tenaga kerja/buruh untuk memperoleh pembayaran Tunjangan Hari Raya.

Sehubungan dengan permasalahan penyelesaian terhadap masalah Tunjangan Hari Raya (tidak dibayar secara penuh atau terlambat dibayar), maka langkah pertama yang dapat dilakukan adalah dengan menyelesaikan masalah tersebut secara kekeluargaan antara tenaga kerja/buruh dan pengusaha/majikan, yang disebut dengan penyelesaian secara bipartit. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dimana pasal tersebut menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil dilakukan, cara yang dapat ditempuh selanjutnya oleh tenaga kerja/buruh adalah dengan melalui mediasi hubungan industrial, yaitu melalui musyawarah antara pekerja dan pengusaha yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Akan tetapi jika mediasi masih gagal atau tidak mencapai kesepakatan, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Akan tetapi disisi lain pemerintah juga telah menyiapkan langkah untuk mencegah terjadinya masalah dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya. Dimana

tenaga kerja/buruh dapat melapor ke Posko Satgas Ketenagakerjaan Peduli Lebaran.

## **F. Metode Penelitian**

Untuk mengetahui dan menjawab mengenai permasalahan yang diteliti tersebut, maka dibutuhkan pedoman penelitian, yaitu metodologi penelitian. Menurut Robert Bogden dan Steven J Taylor metodologi penelitian ialah *The process, principles and procedures by which we approach problems and seek answer. In the social sciences the term applies to how one conducts research.* Dapat kita pahami bahwa metodologi yaitu suatu proses, prinsip dan prosedur didalam mencari jawaban atas suatu permasalahan. Sedangkan penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi yang dilakukan secara sistematis dan konsisten.<sup>18</sup>

Metode yang akan penulis pakai dalam rangka membahas skripsi ini adalah sebagai berikut :

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan disusun digunakan adalah penelitian lapangan. Menurut M. Iqbal Hasan, jenis penelitian yang dapat dikategorikan sebagai penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala.<sup>19</sup> Sedangkan menurut Abdurrahman Fathoni, penelitian lapangan adalah penelitian yang di

---

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2010), hlm. 42.

<sup>19</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 11.

lakukan di suatu tempat tertentu yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki keadaan objektif yang dilakukan untuk penyusunan laporan ilmiah.<sup>20</sup> Obyek penelitian yakni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.

## 2. Lokasi

Lokasi penelitian yang akan dilaksanakan oleh penyusun adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.

## 3. Sumber Bahan Hukum

Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan oleh penulis adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Adapun bahan-bahan hukum yang penulis pergunakan meliputi :

a. Bahan hukum primer, yaitu haham hukum atau data yang di dapat oleh peneliti secara langsung dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat, antara lain:

1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2) Undang-Undang Dasar 1945.

3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>20</sup> Abdurrahmat Fathoni, *“Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi”*, (Jakarta: Rienika cipta, 2006), hlm. 96.

- 4) Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
  - 5) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil karya ilmiah para sarjana, hasil penelitian, makalah, buku, dan internet yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya serta data lain yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Bahan hukum tersier bisa juga didapatkan dari sumber lain seperti Undang-undang, pendekatan kasus, dan pendekatan historis.
4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh penyusun adalah :

a. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>21</sup> Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan

---

<sup>21</sup> Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 81.

Transmigrasi D.I Yogyakarta tentang segala hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat dan lain sebagainya. Metode ini digunakan pada saat pencarian informasi yang bersumber dari dokumentasi atau arsip-arsip yang relevan dengan tujuan penelitian. Dokumentasi bertujuan untuk mencocokkan dan melengkapi data primer.

5. Teknik Analisis data

Metode analisis data merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan catatan kecil di lapangan.<sup>22</sup> Metode analisis data yang penulis gunakan ialah metode deskriptif kualitatif, secara kualitatif artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Metode deskriptif memusatkan perhatiannya pada penemuan fakta-fakta (*fact finding*) yang tampak atau sebagaimana adanya.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 244.

<sup>23</sup> Hadari Nawawi dan H. Mimi Martini, "*Penelitian Terapan*", Cet. Ke-2 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1996), hlm. 73.

## G. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan merupakan uraian logis yang bersifat sementara menyangkut hubungan antara suatu bab pembahasan dengan bab lainnya dan antara sub-bab pembahasan dengan sub-bab lainnya.<sup>24</sup> Penyusunan sistematika penulisan dimaksud untuk memberikan gambaran yang jelas serta berkesinambungan dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda-beda, adapun sistematika pada penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I adalah pendahuluan. Di dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian.

BAB II adalah tinjauan umum. Didalam bab ini diuraikan mengenai teori tentang pembayaran tunjangan hari raya oleh pengusaha berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja nomor 6 tahun 2016. Penulis memaparkan mengenai tinjauan umum Tunjangan Hari Raya meliputi definisi Tunjangan Hari Raya, waktu pembayaran Tunjangan Hari Raya, besaran jumlah Tunjangan Hari Raya. Serta ketentuan hukum Tunjangan Hari Raya adanya syarat-syarat yang pekerja yang berhak mendapatkan Tunjangan Hari Raya, dan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan hukum pembayaran Tunjangan Hari Raya

BAB III adalah gambaran umum. Di dalam bab ini akan diuraikan mengenai mekanisme penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.

---

<sup>24</sup> Yudian Wahyudi dkk, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah Press, 2009), hlm. 5.

Terdiri dari gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta meliputi sejarah singkat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta. Struktur, tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta. Serta mekanisme penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 meliputi alasan keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya oleh perusahaan, dan penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta.

BAB IV adalah Pembahasan. Di dalam bab ini akan di uraikan mengenai analisis mekanisme penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi D.I Yogyakarta beserta hambatan yang dihadapi dalam penyelesaian keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya tahun 2017.

BAB V adalah penutup. Di dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan ini berguna sebagai cerminan dari keseluruhan pembahasan. Selain itu, terdapat sub bab mengenai saran sebagai bentuk realisasi dari pemikiran-pemikiran yang timbul terhadap penyelesaian permasalahan tentang Tunjangan Hari Raya yang telah dibahas dalam proposal ini, yang nantinya saran tersebut diharapkan dapat bermanfaat di kemudian hari.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pada bab – bab sebelumnya mengenai Mekanisme Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Permasalahan mengenai pembayaran Tunjangan Hari Raya yang sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 menjadi hal yang rutin dialami oleh beberapa pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan. Permasalahan tentang pembayaran ini berpangkal pada pihak perusahaan atau pengusaha sebagai subyek pemberi Tunjangan Hari Raya. Banyak perusahaan atau pengusaha yang belum membayar tunjangan hari raya kepada pekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Apabila terjadi pelanggaran nantinya akan dikenakan sanksi yang ada dalam Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menjalankan tugasnya semaksimal mungkin dengan cara melakukan pengawasan dini (H-30 Lebaran), melakukan mediasi, memberi teguran lisan hingga teguran tertulis, memberikan nota pemeriksaan 1, nota pemeriksaan 2, nota pemeriksaan 3, sampai pemberhentian kegiatan juga izin usaha yang nantinya akan ditindaklanjuti oleh Dinas Perizinan. Hambatan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta

minimnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan kasus keterlambatan pembayaran Tunjangan Hari Raya.

## B. Saran

Dalam kesempatan ini penulis akan mengemukakan saran kepada beberapa pihak yang memiliki peran penting dalam mewujudkan penyelesaian keterlambatan pembayaran tunjangan hari raya , adapun saran-saran dalam skripsi ini adalah:

1. Untuk pihak pengusaha atau perusahaan yang masih melanggar atau belum memenuhi kewajibannya membayarkan Tunjangan Hari Raya kepada pekerja sesuai dengan Permenaker Nomor 6 tahun 2016 sebagaimana mestinya hendaknya membicarakan kepada pekerjanya apa yang menjadi hambatan di perusahaan tersebut.
2. Perlunya sanksi administrasi, perdata dan pidana yang lebih tegas oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I Yogyakarta untuk diberikan kepada perusahaan atau pengusaha yang melanggar membayar Tunjangan Hari Raya, maupun telat membayar Tunjangan Hari Raya atau tidak membayar Tunjangan Hari Raya sekalipun. Agar perusahaan atau pengusaha lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya dalam memenuhi hak para pekerja.
3. Untuk pekerja agar meningkatkan pengetahuan tentang kewajiban dan hak pekerja itu sendiri atau si pengusaha. Dalam pencapaian pemenuhan penerimaan Tunjangan Hari Raya menggunakan cara musyawarah secara

kekeluargaan dalam penyelesaiannya. Tidak perlu sampai pemberian sanksi lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981

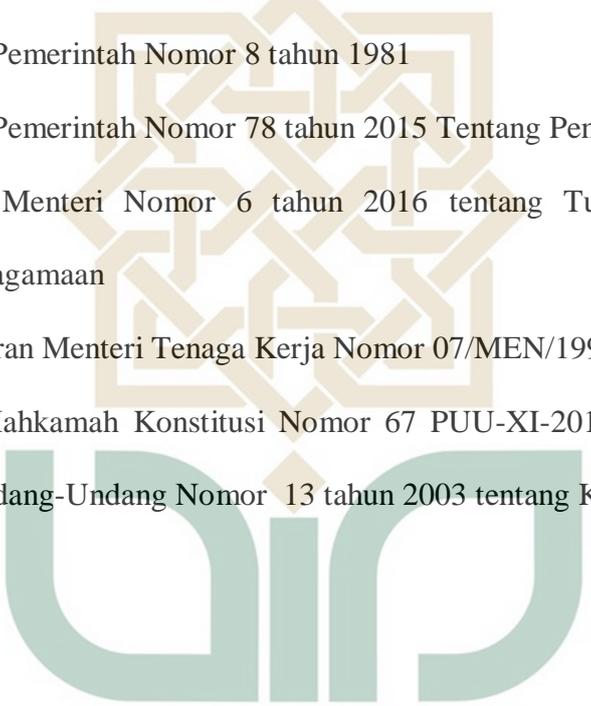
Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya  
Keagamaan

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67 PUU-XI-2013 tentang Pengujian

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## B. Buku

Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya, 2009)

Khakim, Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006)

Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009)

Fathoni, Abdurrahmat, *Metodologi Penelitian dan Tehnik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rienika Cipta, 2006)

Adisu, Edytus, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008)

Narbuko, Cholid, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001)

Adisu, Editus, dan Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Permuuan*, (Tangerang: Visi Media, 2006)

Wahyudi, Eko, dan Wiwin Yulianingsih, Dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016)

Djumialdi, FX, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987)

Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005)

Ishaq, *Dasar – Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2009)

*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008)

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003)

Hasan, M. Iqbal, *"Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya"*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)

Irianto, Sulistyowati dan Shidarta (ed.), *"Metode Penelitian Hukum : Konstelasi dan Refleksi"*, (Jakarta: Yayasan Obor, 2009)

Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 2010)

Soepomo, Prof Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan 2003)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009)

Varia Peradilan Varia, *Majalah Hukum Tahun XXVII No. 313 Desember 2011 tentang Penerapan Sistem Pengupahan yang Wajar sebagai Refleksi Hubungan Industrial yang Kondusif.*

Wahyudi dkk, Yudian, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah Press, 2009)

### C. Skripsi dan Karya Ilmiah

Agustina Virdiyanti, “Pelanggaran Pembayaran Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Oleh Pengusaha (studi kasus: mikro usaha yang ada diwilayah Surabaya)” Skripsi Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2011.

Moh. Imron Rosadi, Antikowati, Rosita Indrayati, “Implementasi Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Tidak Tetap Di Ptp. Nusantara Xi (Persero) – P.G. Djatiroto Berdasarkan Permenaker Nomor 04/Men/1994” Jurnal Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Jember, 2013.

Tesis Jimmi Kristover S, “Tinjauan Tentang Perlindungan Upah Pekerja/Buruh Pasca Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahaan (Studi Kasus: Keputusan Gubernur D.I.Yogyakarta Nomor: 235/Kep/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di D.I.Yogyakarta Tahun 2017)”, Tesis Magister Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 2017.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

#### D. Internet dan Website

Tribun Jogja, “Tiga Perusahaan Nunggak Bayar THR”. Pada hari Senin, 11 Juli 2016,

[http://www.digilib.petra.ac.id/Analisa-pengaruh-tunjangan-terhadap-](http://www.digilib.petra.ac.id/Analisa-pengaruh-tunjangan-terhadap-kepuasan-kerja-pada-Caddy-di-Bandung)

[kepuasan-kerja-pada-Caddy-di-Bandung](http://www.digilib.petra.ac.id/Analisa-pengaruh-tunjangan-terhadap-kepuasan-kerja-pada-Caddy-di-Bandung) Pada hari Senin, 12 Juni 2016 pukul 12.15.

[http://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2017/06/11/510/824240/lebaran-](http://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2017/06/11/510/824240/lebaran-2017-disnakertrans-diy-pantau-4-000-perusahaan)

[2017-disnakertrans-diy-pantau-4-000-perusahaan](http://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2017/06/11/510/824240/lebaran-2017-disnakertrans-diy-pantau-4-000-perusahaan) Pada hari Minggu, 11 Juni 2016 pukul 15.15 WIB.

<http://sekitar-pengetahuan.blogspot.com/2016/06/pengertian-tunjangan-hari->

[raya-thr.html/m=1](http://sekitar-pengetahuan.blogspot.com/2016/06/pengertian-tunjangan-hari-) Pada hari Senin, 12 Juni 2016 pk1 12.15.

<http://www.slideshare.net/partysioketoj/pengertian-hubungan-industrial> pada tanggal 1 Mei 2018, pukul. 15.25 WIB.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 03 Juli 2018

Nomor : 074/7247/Kesbangpol/2018  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :

Walikota Yogyakarta  
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal  
dan Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Wakil Dekan Bidang Akademik, Universitas Islam Negeri  
Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nomor : B-1649/Un.02/DS.1/PN.00/7/2018

Tanggal : 03 Juli 2018

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **"MEKANISME PENYELESAIAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI D.I.YOGYAKARTA"**

KEPADA:

Nama : ESA NUR AISYAH

NIM : 12340004

No. HP/Identitas : 08976857104/3209215902950004

Prodi/Jurusan : Ilmu Hukum

Fakultas/PT : Syari'ah dan Hukum

Lokasi Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi D.I.Yogyakarta

Waktu Penelitian : 03 Juli 2018 s.d.03 Januari 2019

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA  
BADAN KESBANGPOL DIY



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Akademik, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614  
<http://syariah.uin-suka.ac.id> Yogyakarta 55281

No. : B-1637/Un.02/DS.1/PN.00/ 7 /2018  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

03 Juli 2018

Kepada  
Yth. **Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta**  
Cq. Kepala BAKESBANGLINMAS DIY  
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No	NAMA	NIM	JURUSAN
1.	ESA NUR AISYAH	12340004	ILMU HUKUM

Untuk mengadakan penelitian di **DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI D.I.YOGYAKARTA** guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "**MEKANISME PENYELESAIAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN TUNJANGAN HARI RAYA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI D.I.YOGYAKARTA**".

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
**Dr. H. Riyanta, M.Hum.**  
NIP. 19660415 199303 1 002

Tembusan :  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman Telepon (0274) 885147, Faksimili (0274) 885036  
Website : [www.nakertrans.pemda-diy.go.id](http://www.nakertrans.pemda-diy.go.id); Email : [disnakertransdiy@yahoo.com](mailto:disnakertransdiy@yahoo.com)  
YOGYAKARTA  
Kode Pos 55282

Yogyakarta, 14 Februari 2019

Nomor : 070/01307  
Lampiran : -  
Perihal : Laporan Selesai Penelitian

Kepada Yth :  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Universitas  
Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.  
di - YOGYAKARTA.

Sehubungan dengan Pelaksanaan Penelitian bagi Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga atas nama :

NO.	NAMA MAHASISWA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	ESA NUR AISYAH	12340004	ILMU HUKUM

Maka dengan ini kami sampaikan, bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah menyelesaikan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY pada tanggal 3 Januari 2019.

Demikian atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n KEPALA  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
Sekretaris



SRIYATI, S.Pd.MM

NIP. 19650925 198803 2 006

## CURRICULUM VITAE



### Data Pribadi

Nama : Esa Nur Aisyah  
Tempat, tanggal Lahir : Cirebon, 19 Februari 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Gang Kitimbu Rt/Rw: 003/005, Pasindangan,  
Gunungjati, Cirebon, Jawa Barat  
Alamat di Yogyakarta : Perumahan Puri Argomulyo Asri PAA. 04 Rt/Rw:  
008/-. Argomulyo, Sedayu, Bantul, Yogyakarta, 55753  
No. HP : 08976857104  
Email : [pesekpeseek@gmail.com](mailto:pesekpeseek@gmail.com)

### Latar Belakang Pendidikan

Formal:

1999 - 2000 : TK Tunas Patra 2 Cirebon  
2000 - 2006 : SD Negeri Puluhan  
2006 – 2009 : SMP Negeri 1 Gamping  
2009 – 2012 : SMA Negeri 1 Sedayu

Demikian *Curriculum Vitae* ini saya buat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Saya,

Esa Nur Aisyah

