

APAKAH OJOL BERHAK MENDAPATKAN THR
Oleh : Febria Gupita, S.H., M.H
febria.gupita@upy.ac.id
Dosen Prodi Hukum Bisnis Universitas PGRI Yogyakarta



<https://bernasnews.id/2024/03/25/apakah-ojol-berhak-mendapatkan-thr/>

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan diatur bahwa “ Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja /buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh menjelang hari raya. Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja /buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana yang diatur dalam peraturan Menteri ketenagakerjaan RI Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Ojek online (ojol) sebagai pekerja *platform* digital dengan hubungan kerja kemitraan, diimbau oleh Kementerian Ketenagakerjaan bahwa ojek online (ojol) berhak atas tunjangan hari raya (THR) keagamaan dan masuk dalam cakupan Surat Edaran (SE) Nomor M/2/HK/04/III/2024 tentang pelaksanaan pemberian tunjangan hari raya keagamaan 2024 Bagi

pekerja/buruh di Perusahaan. Hal ini disampaikan oleh Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Indah Anggoro saat menyampaikan SE THR ini, berpendapat meskipun ojol hubungan kerja kemitraan namun masuk dalam kategori pekerja dengan waktu tertentu.

Surat Edaran (SE) dilihat dari kedudukan merupakan produk hukum yang isinya secara materil mengikat umum namun bukanlah peraturan perundang-undangan. SE tidak dapat dijadikan dasar hukum dan tidak mempunyai kekuatan mengikat sebagai peraturan perundangan. Sifatnya hanya memberi penjelasan atau petunjuk. Hal ini selaras dari SE yang disampaikan Kemenaker bahwa sifatnya hanya imbauan yang akan ditindaklanjuti mengenai kurang lengkapnya peraturan mengenai pekerja platform berbasis digital seperti ojol , kurir online, dsb.

Oleh karena itu dengan adanya progres minimal produk hukum SE terhadap *gig worker* misalnya ojol, maka walaupun SE secara kedudukan merupakan imbauan, tetapi perlu dilihat dari sisi universal bahwa THR sebagai hak setiap pekerja terlepas dari hubungan kerjanya untuk diberikan sesuai dengan kemampuan dari pemberi kerja mengingat bisnis *platform* berbasis digital dalam dunia *gig economy* ini perlindungannya paling rentan namun mendorong pertumbuhan pesat secara perekonomian.

Hal lain yang perlu dipahami adalah bahwa jika ada SE kemudian tidak ditindaklanjuti atau dengan kata lain tidak dipatuhi oleh orang yang terkena SE tersebut maka sebenarnya tidak ada sanksi apapun juga.karena SE tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sebagaimana suatu peraturan perundangan-undangan.

Screenshot terbit bernas :

<https://bernasnews.id/2024/03/25/apakah-ojol-berhak-mendapatkan-thr/>

The screenshot shows the top portion of a news article on the website. The browser address bar displays the URL. The website's navigation bar includes categories like 'Breaking News', 'Kotesan', and a search bar. Below the navigation, there are menu items for 'News', 'Pendidikan', 'Seni Budaya', 'Opini', 'Ekonomi', 'Pariwisata', 'Featured', 'Olahraga', and 'Politik'. The article title 'Apakah Ojol Berhak Mendapatkan THR?' is prominently displayed, along with the author's name 'Tedy Karyadi' and the date 'March 25, 2024'. A photograph of a woman in a professional setting is featured below the title. To the right, a 'Recent Posts' section lists several other articles.

This screenshot shows the main text of the article and the 'Recent Posts' section. The article text discusses the legal requirement for employers to provide THR (Thirteenth Month Salary) to employees, specifically mentioning the regulation from the Ministry of Manpower (No. 6 of 2016). It states that employers must provide THR to employees who have worked for at least one month, regardless of whether their employment is on a fixed-term or indefinite basis. The text also notes that THR is a non-wage income that must be paid by the employer. The 'Recent Posts' section on the right lists several other articles, including one about the 79th anniversary of the Indonesian Republic and the 12th anniversary of the Yogyakarta Special Region.