

Ketentuan THR Untuk Karyawan Kontrak

Muhammad Raihan Nugraha, S.H.Si Pokrol

14 Maret 2025



Status Hukum Karyawan Kontrak

Sebelum menjawab pertanyaan Anda tentang **Tunjangan Hari Raya Keagamaan (“THR”)**, terlebih dahulu kami akan menjawab pertanyaan Anda tentang **status kerja** dengan sistem **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”)** atau yang dikenal dengan istilah **karyawan kontrak**.

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.^[1] PKWT ini didasarkan atas:^[2]

1. jangka waktu; atau
2. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Kemudian, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:^[3]

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Baca juga: [Hak-hak Karyawan Kontrak Menurut UU Cipta Kerja](#)

Kemudian, dalam **Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja** yang mengubah **Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan**, dipertegas bahwa **PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap**. Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek PKWT.[4]

PKWT yang tidak memenuhi ketentuan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan di atas, maka demi hukum menjadi **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT")** atau dikenal dengan istilah **karyawan tetap**.[5]

Terkait dengan jangka waktunya, PKWT sebagaimana diatur dalam **Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021** dapat dibuat untuk **paling lama 5 tahun**. Dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.[6] Perlu diingat bahwa masa kerja pekerja/buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT.[7]

Baca juga: [Begini Ketentuan Maksimal Perpanjangan PKWT](#)

Berdasarkan informasi yang Anda berikan, tindakan perusahaan tempat Anda bekerja yang telah mempekerjakan Anda selama lebih dari 5 tahun, menurut

hemat kami telah melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021. Namun sayangnya, sepanjang penelusuran kami, peraturan perundang-undangan tidak mengatur mengenai konsekuensi dari tindakan perusahaan yang melanggar ketentuan waktu maksimal PKWT.

Hak atas THR Bagi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap

Dalam menjawab pertanyaan Anda, perlu diketahui bahwa yang dimaksud dengan **THR keagamaan** adalah pendapat non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan.^[8]

Adapun yang dimaksud dengan hari raya keagamaan di sini adalah:^[9]

- a. Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh yang beragama Islam;
- b. Hari Raya Natal bagi pekerja/buruh yang beragama Kristen Katolik dan Kristen Protestan;
- c. Hari Raya Nyepi bagi pekerja/buruh yang beragama Hindu;
- d. Hari Raya Waisak bagi pekerja/buruh yang beragama Budha; dan
- e. Hari Raya Imlek bagi pekerja/buruh yang beragama Konghucu.

Siapa yang berhak mendapat THR? Merujuk pada ketentuan **Pasal 2 Permenaker 6/2016**, pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan PKWTT atau PKWT dan telah mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih.

Terkait dengan besaran THR, ditetapkan sebagai berikut:^[10]

1. Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 bulan upah;
2. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

Masa Kerja X 1 bulan upah

12

Perlu diperhatikan, apabila besaran THR berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau kebiasaan yang telah dilakukan lebih besar dari nilai THR keagamaan, maka THR keagamaan yang

dibayarkan kepada pekerja/buruh sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau kebiasaan yang telah dilakukan.^[11]

Baca juga: [Pembayaran THR Tak Boleh Dicicil, Ini Dasar Hukumnya](#)

Lantas, kapan THR tahun 2025 cair? Pembayaran THR ini wajib dibayarkan oleh pengusaha **paling lambat 7 hari sebelum hari raya keagamaan**.^[12]

Jadi berdasarkan penjelasan di atas, Anda sebagai pekerja PKWT atau karyawan kontrak tetap berhak untuk mendapat THR, selama Anda mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih.

Perkaya riset hukum Anda dengan analisis hukum terbaru dwibahasa, serta koleksi terjemahan peraturan yang terintegrasi dalam Hukumonline Pro, pelajari lebih lanjut [di sini](#).

Demikian jawaban dari kami, semoga bermanfaat.

Dasar Hukum:

1. [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#);
2. [Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja](#);
3. [Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang](#);
4. [Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#);
5. [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan](#).

[1] Pasal 1 angka 10 [Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja](#) (“PP 35/2021”)

[2] Pasal 81 angka 12 [Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja](#) (“Perppu Cipta Kerja”) yang mengubah Pasal 56 ayat (2) [Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) (“UU Ketenagakerjaan”)

[3] Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

[4] Penjelasan Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Penjelasan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

[5] Pasal 81 angka 15 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan

[6] Pasal 8 ayat (2) PP 35/2021

[7] Pasal 8 ayat (3) PP 35/2021

[8] Pasal 1 angka 1 [Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan](#) (“Permenaker 6/2016”)

[9] Pasal 1 angka 2 Permenaker 6/2016

[10] Pasal 3 ayat (1) Permenaker 6/2016

[11] Pasal 4 Permenaker 6/2016

[12] Pasal 5 ayat (4) Permenaker 6/2016