

**URGENSI ANJURAN BONUS HARI RAYA SEBAGAI KEWAJIBAN HUKUM**

**BAGI PELAKU USAHA TERHADAP MITRA KERJA**

**PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH***

**(Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2**

**Malang)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**EKA SILFIA RAHMAH**

**210202110155**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2025**

**URGENSI ANJURAN BONUS HARI RAYA SEBAGAI KEWAJIBAN HUKUM BAGI  
PELAKU USAHA TERHADAP MITRA KERJA**

**PERSPEKTIF *MASLAHAH MURSALAH***

**(Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**EKA SILFIA RAHMAH**

**210202110155**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**URGENSI ANJURAN BONUS HARI RAYA SEBAGAI KEWAJIBAN  
HUKUM BAGI PELAKU USAHA TERHADAP MITRA KERJA  
PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH**

**(Studi Di Dinasaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2  
Malang)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 03 Oktober 2025

Penulis,



**Eka Silfia Rahmah**

**NIM 210202110155**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Eka Silfia Rahmah, NIM 210202110155, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**URGENSI ANJURAN BONUS HARI RAYA SEBAGAI KEWAJIBAN  
HUKUM BAGI PELAKU USAHA TERHADAP MITRA KERJA  
PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH**

**(Studi Di Dinasker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil  
2 Malang)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Hukum Ekonomi Syariah

  
Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si.,

NIP.198212252015031002

Malang, 03 Oktober 2025

Dosen Pembimbing

  
Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.

NIP.198811302023211016

## KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

### KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini, saya pembimbing skripsi dari mahasiswa:

Nama : Eka Silfia Rahmah  
NIM : 210202110155  
Fakultas : Syariah  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi mahasiswa yang bersangkutan telah selesai dan siap diujikan oleh tim penguji skripsi.

Demikian untuk dijadikan maklum

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Hukum Ekonomi Syariah



Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si.,

NIP.198212252015031002

Malang, 03 Oktober 2025

Dosen Pembimbing



Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.

NIP.198811302023211016

## BUKTI KONSULTASI

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Eka Silfia Rahmah  
NIM : 210202110155  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.  
Judul Skripsi : Urgensi Anjuran Bonus Hari Raya Sebagai Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Terhadap Mitra Kerja Perspektif Masalah Mursalah (Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang)

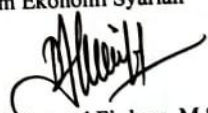
No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	31 Oktober 2024	Revisi Judul Skripsi	
2.	07 Februari 2025	Revisi Judul dan Penentuan Arah penelitian	
3.	02 Mei 2025	Bab I-Bab III	
4.	05 Mei 2025	Revisi Latar Belakang	
5.	08 Mei 2025	Acc Proposal Skripsi	
6.	21 Agustus 2025	Revisi Proposal Skripsi	
7.	04 September 2025	Bab IV & Bab V	
8.	08 September 2025	Revisi Bab IV	
9.	19 September 2025	Abstrak	
10.	29 September	Acc Sidang Skripsi	

Malang, 03 Oktober 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Hukum Ekonomi Syariah

  
Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si

NIP. 198212252015031002

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudari Eka Silfia Rahmah NIM 210202110155 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

#### URGENSI ANJURAN BONUS HARI RAYA SEBAGAI KEWAJIBAN HUKUM

#### BAGI PELAKU USAHA TERHADAP MITRA KERJA

#### PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH

(Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang)

Telah di nyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang di laksanakan pada tanggal 22 Oktober 2025.

Dengan Penguji:

1. Dr. H. Faishal Agil Al Munawar, Lc., M.Hum.  
NIP. 198810192019031010

(.....)  
Ketua Penguji

2. Mahbub Ainur Rofiq, S.HI, M.H.  
NIP. 198811302023211016

(.....)  
Sekretaris Penguji

3. Dr. Musa Taklima, S.H., M.S.I  
NIP. 198304202023211012

(.....)  
Penguji Utama

Malang, 29 Oktober 2025

Dekan Fakultas Syariah



Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag  
NIP. 197108261998032002

## **MOTTO**

**“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”**

**(QS. An-Najm:39)**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ucapkan kepada Allah swt atas segala rahmat, taufiq, serta hidayahnya. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien

Alhamdulillahirabbilalamin, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“URGENSI ANJURAN BONUS HARI RAYA SEBAGAI KEWAJIBAN HUKUM BAGI PELAKU USAHA TERHADAP MITRA KERJA PERSPEKTIF MASLAHAH MURSALAH (Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang)”**.

Keberhasilan penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari banyaknya dukungan serta bantuan yang bersifat membangun oleh beberapa pihak, baik secara nyata maupun moral. Dengan demikian peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dwi Hidayatul Firdaus, M.SI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Mahbub Ainur Rofiq, M.HI., selaku dosen pembimbing skripsi penulis, ucapan terima kasih yang tiada tara atas waktu beliau untuk bimbingan, memberikan motivasi, dan beberapa nasihat lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Rizka Amaliah, M.Pd., selaku dosen wali kedua penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan
6. Kepada seluruh dewan penguji, yang telah memberi kritik yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan pada skripsi ini.
7. Kepada Bapak Hendrawan Dendy Santoso, ST., MSA dan Ibu Yuswida Nataswati, SAB., M.M selaku pengawas ketenagakerjaan Sub Korwil 2 Kota Malang terima kasih atas kesempatan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian di bidang pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang.
8. Kepada orang tua saya Bapak Supaat dan Ibu Siti A'isah, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan Keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.
9. Adik saya tercinta, Ahmad Nur Rohmat yang menjadi support sistem selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
10. Kepada anggota kontrakan Rumah Hibu dan bestie (Luthfi, Shofi, Nabila, Nina, Sausan, Nadia, Dina) yang menemani kegundahan dan selalu memberikan dukungan selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

Penulis berharap semoga ilmu yang diperoleh selama menjadi mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini bisa bermanfaat untuk penulis sendiri dan untuk orang lain. Penulis sadar hanya manusia biasa

yang tidak pernah lepas dari kesalahan, maka dari itu jika ada kalimat yang kurang sopan dan menyinggung pembaca, penulis ucapkan maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga sadar bahwa skripsi ini pastinya memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan.

Malang, 03 Oktober 2025

Penulis,

Eka Silfia Rahmah

NIM 210202110155

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Pedoman transliterasi merupakan pedoman pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam footnote maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Adapun pedoman transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan pedoman transliterasi yang didasarkan atas berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat.

### B. Konsonan

**Tabel 1.1**

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	`	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	‘
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	M
ر	r	ن	N

ز	z	و	W
س	s	ه	H
ش	sh	ء	,

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horizontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ *marbūṭah* dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>BUKTI KONSULTASI.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xi</b>
A. Umum .....	xi
B. Konsonan .....	xi
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xix</b>
<b>ملخص البحث .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis .....	9
E. Definisi Operasional.....	10
1. Bonus Hari Raya .....	10
2. <i>Mashlahah Mursalah</i> .....	11
F. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	14
B. Kerangka Teori .....	27
1. Teori Efektivitas.....	27

2. Teori Hukum Progresif .....	29
3. Teori <i>Maslahah Mursalah</i> .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Pendekatan Penelitian.....	41
C. Lokasi Penelitian .....	41
D. Jenis dan Sumber Data .....	42
1. Data primer.....	42
2. Data sekunder.....	42
<b>E. Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>42</b>
<b>F. Metode pengelolaan data .....</b>	<b>43</b>
1. Pemeriksaan Data ( <i>editing</i> ) .....	43
2. Klasifikasi ( <i>classifying</i> ).....	44
3. Verifikasi ( <i>verifying</i> ).....	44
4. Analisis ( <i>analysing</i> ) .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
<b>A. Gambaran Umum Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang .....</b>	<b>46</b>
1. Visi Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang .....	47
<b>B. Efektivitas Pemberian Bonus Hari Raya (BHR) Bagi Mitra Berdasarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 Dalam Teori Efektivitas .....</b>	<b>49</b>
1. Efektivitas Bonus Hari Raya Ditinjau Dari Struktur Hukum.....	55
2. Efektivitas Bonus Hari Raya Ditinjau Dari Substansi Hukum .....	59
3. Efektivitas Bonus Hari Raya Ditinjau Dari Budaya Hukum .....	61
<b>C. Urgensi Bonus Hari Raya (BHR) Menjadi Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Menurut Hukum Progresif.....</b>	<b>63</b>
<b>D. Urgensi Bonus Hari Raya (BHR) Menjadi Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Menurut <i>Maslahah Mursalah</i> .....</b>	<b>68</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2. Data Aduan Driver.....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Dinas Ketenagakerjaan.....	48
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Balasan Surat Penelitian.....	87
Lampiran 2. Foto Saat Pengambilan Data.....	88
Lampiran 3. Pertanyaan Wawancara.....	89

## ABSTRAK

Eka Silfia Rahmah, 210202110155, 2025, **Urgensi Anjuran Bonus Hari Raya Sebagai Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Terhadap Mitra Kerja Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang)**, Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.

---

**Kata Kunci:** Bonus Hari Raya, Mitra Kerja, *Maslahah Mursalah*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidakpastian hukum terkait pemberian Bonus Hari Raya (BHR) kepada mitra kerja transportasi *online*. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 hanya bersifat anjuran tanpa kekuatan hukum yang mengikat, sehingga implementasinya bervariasi dan menimbulkan ketidakadilan bagi sebagian *driver*. Fokus penelitian ini adalah menganalisis urgensi peningkatan anjuran BHR menjadi kewajiban hukum yang mengikat bagi pelaku usaha, ditinjau dari perspektif *maslahah mursalah*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektivitas pemberian BHR serta menilai urgensi regulasi hukum yang lebih kuat demi tercapainya keadilan dan perlindungan sosial bagi mitra kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris. Data diperoleh melalui wawancara, dokumentasi. Analisis dilakukan dengan mengintegrasikan data empiris dan teori hukum Islam, khususnya *maslahah mursalah*, yang memandang kemaslahatan sebagai dasar penetapan hukum selama tidak bertentangan dengan prinsip syariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi BHR masih lemah karena ketiadaan sanksi dan aturan mengikat. Beberapa mitra kerja menerima BHR dalam jumlah yang sangat kecil dan tidak sesuai dengan kinerja. Dari perspektif *maslahah mursalah*, anjuran pemberian BHR layak ditingkatkan menjadi kewajiban hukum karena selaras dengan prinsip *hifz al-nafs* (menjaga jiwa) dan *hifz al-mal* (menjaga harta), sekaligus mewujudkan keadilan sosial. Dengan demikian, penguatan regulasi BHR sangat penting untuk melindungi kesejahteraan mitra kerja, mencegah ketimpangan sosial, dan memperkuat budaya hukum yang berkeadilan.

## ABSTRACT

Eka Silfia Rahmah, 210202110155, 2025, **The Urgency of the Holiday Bonus Recommendation as a Legal Obligation for Business Actors toward Work Partners from the Perspective of Maslahah Mursalah (Study at the Department of Manpower and Transmigration of East Java Province, Labor Inspectorate, Regional Coordination II Malang)**, Undergraduate Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.

---

**Keywords:** Fee of Eid Alfitr , Partners, *Maslahah Mursalah*

This research is motivated by legal uncertainty related to the provision of Hari Raya Bonus (BHR) to online transportation partners. The Circular Letter of the Minister of Manpower Number M/3/HK.04.00/III/2025 is only an encouragement without binding legal force, so its implementation is varied and causes injustice for some drivers. The focus of this research is to analyze the urgency of increasing the recommendation of BHR into a binding legal obligation for business actors, reviewed from the perspective of *maslahah mursalah*. The purpose of the research is to determine the effectiveness of the provision of BHR and assess the urgency of stronger legal regulations for the achievement of justice and social protection for partners.

The research method used is empirical research. Data was obtained through interviews and documentation. The analysis is carried out by integrating empirical data and Islamic legal theory, especially *maslahah mursalah*, which views benefits as the basis for determining law as long as it does not conflict with sharia principles.

The results of the study show that the implementation of BHR is still weak due to the absence of sanctions and binding rules. Some partners receive BHRs in very small quantities and do not match performance. From the perspective of *maslahah mursalah*, the recommendation to provide BHR deserves to be upgraded to a legal obligation because it is in line with the principles of *hifz al-nafs* (safeguarding the soul) and *hifz al-mal* (safeguarding property), as well as realizing social justice. Thus, strengthening BHR regulations is very important to protect the welfare of partners, prevent social inequality, and strengthen a culture of fair law.

## ملخص البحث

إيكا سيلفيا رحمة، ٢٠٢٥، ٢١٠٢٠٢١١٠١٥٥، أهمية توصية مكافأة العيد كواجب قانوني على أصحاب الأعمال تجاه الشركاء في العمل من منظور المصلحة المرسلة (دراسة في دائرة العمل والهجرة محافظة جاوة الشرقية، مفتشية العمل، التنسيق الإقليمي ٢ مالانغ)، رسالة جامعية (إجازة بكالوريوس)، برنامج دراسات قانون الاقتصاد الشرعي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانغ. المشرف: محبوب عین النور رفيق، ماجستير في الدراسات الإسلامية.

### الكلمات المفتاحية: مكافأة هاري راية، شركاء، مصلحة مرسل

هذا البحث مدفوع بعدم اليقين القانوني المتعلق بتوفير مكافأة هاري راية (BHR) لشركاء النقل عبر الإنترنت. الرسالة المعممة لوزير القوى العاملة رقم M/3/HK.04.00/III/2025 هي مجرد تشجيع بدون قوة قانونية ملزمة ، لذا فإن تنفيذها متنوع ويسبب ظلما لبعض السائقين. ينصب تركيز هذا البحث على تحليل الحاجة الملحة لزيادة توصية BHR إلى التزام قانوني ملزم للجهات الفاعلة في مجال الأعمال، تتم مراجعته من منظور مصلحة مرسل. الغرض من البحث هو تحديد فعالية توفير BHR وتقييم الحاجة الملحة للوائح القانونية الأقوى لتحقيق العدالة والحماية الاجتماعية للشركاء.

طريقة البحث المستخدمة هي البحث التجريبي. تم الحصول على البيانات من خلال المقابلات والتوثيق. يتم التحليل من خلال دمج البيانات التجريبية والنظرية الشريعة الإسلامية، وخاصة مصلحة المرسل، التي تعتبر الفوائد أساس تحديد القانون طالما أنها لا تتعارض مع مبادئ الشريعة.

تظهر نتائج الدراسة أن تنفيذ BHR لا يزال ضعيفا بسبب عدم وجود عقوبات وقواعد ملزمة. يتلقى بعض الشركاء BHRs بكميات صغيرة جدا ولا يتطابقون مع الأداء. من وجهة نظر مصلحة مرسل، فإن التوصية بتوفير حقوق الإنسان تستحق الترقية إلى التزام قانوني لأنها تتماشى مع مبادئ حفظ النفس (حفظ النفس) وحفظ الملكية، فضلا عن تحقيق العدالة الاجتماعية. وبالتالي ، فإن تعزيز لوائح BHR مهم للغاية لحماية رفاهية الشركاء ، ومنع عدم المساواة الاجتماعية ، وتعزيز ثقافة القانون العادل.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang berkembang, di mana kebanyakan masyarakat bekerja sebagai pekerja. Keinginan untuk hidup layak dan berkecukupan menjadi dorongan utama bagi mereka untuk terus bekerja. Seiring berkembangnya zaman, persaingan dalam memenuhi kebutuhan semakin ketat. Kondisi ini mendorong setiap individu agar berusaha dalam memenuhi kebutuhan melalui berbagai macam cara, seperti menjalankan usaha sendiri atau bekerja sebagai karyawan.<sup>1</sup>

Beberapa tahun terakhir, Indonesia mengalami kemajuan pesat dalam sektor transportasi, salah satunya ditandai dengan hadirnya layanan transportasi *online*. Kehadiran transportasi *online* tidak hanya mempermudah masyarakat, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi digital dan membuka peluang kerja baru seperti *driver online* di berbagai daerah. Beberapa perusahaan transportasi *online* antara lain *Gojek*, *Grab*, *Shoope* dan *Maxim*. Melihat perkembangan hal tersebut pada tanggal 11 Maret 2025, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, secara resmi mengeluarkan Surat Edaran (SE) Nomor M/2/HK.04.00/III/2025 yang berisi himbauan kepada para pelaku usaha untuk memberikan bonus hari raya sebagai bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan mitra kerja sebagai

---

<sup>1</sup> Edlin BR. Panjaitan, "Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja Atas THR Keagamaan Yang Telah Disepakati Bersama," *Repository Universitas HKBP Nommensen* 11, no. 1 (2024): 1.

wujud kepedulian perusahaan aplikasi terhadap *driver* dan kurir *online*. Surat Edaran ini juga menginstruksikan kepada kepala dinas di bidang ketenagakerjaan agar mengupayakan dan memantau pelaksanaan Surat Edaran ini.<sup>2</sup>

Bonus Hari Raya diberikan berdasarkan produktivitas dan kinerja individu dengan perhitungan sebesar 20% dari rata-rata pendapatan bersih bulanan selama 12 bulan terakhir. Mekanisme pembayaran diserahkan kepada perusahaan aplikasi masing-masing. Kebijakan ini merupakan langkah pemerintah untuk memastikan hak pekerja terpenuhi, baik di sektor *formal* maupun *informal*.<sup>3</sup> Pemberian Bonus Hari Raya memiliki manfaat yang penting untuk memenuhi kebutuhan tambahan selama perayaan hari raya, Bonus Hari Raya juga dapat meningkatkan semangat kerja serta memberikan rasa aman *finansial*. Hal ini penting terutama bagi pekerja dengan penghasilan tidak tetap. Di sisi lain, pemberian BHR bagi *driver online* merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan mitra kerja serta mendorong peningkatan efisiensi kerja agar lebih baik.<sup>4</sup>

Namun, perlu dipahami bahwa para *driver* bukanlah karyawan perusahaan aplikasi, melainkan berposisi sebagai mitra kerja. Artinya, hubungan yang terjalin bersifat kemitraan atau kerja sama bisnis, bukan

---

<sup>2</sup> Menteri Ketenagakerjaan, "Surat Edaran Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 Bagi Pengemudi Dan Kurir," 2025.

<sup>3</sup> Nisa Mutia Sari, "Arti THR: Pengertian, Manfaat, Dan Aturan Tunjangan Hari Raya," 2025.

<sup>4</sup> CNN Indonesia, "Grab Siapkan Bonus Hari Raya Untuk Ojol, Apa Kriteria Penerimaannya?," Jakarta, 2025.

hubungan kerja dalam arti konvensional seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 2 Tahun 2022 yang menjelaskan bahwa upaya penciptaan lapangan kerja dilakukan melalui kemudahan, pemberdayaan koperasi, serta pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah, disertai dengan upaya kemudahan berusaha.<sup>5</sup>

Implementasi kebijakan surat edaran secara hukum, tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat karena tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia. Surat edaran hanya bersifat himbauan dan tidak dapat dijadikan dasar hukum yang memaksa perusahaan aplikasi untuk melaksanakan pemberian bonus secara merata dan adil. Akibatnya, implementasi di lapangan sangat bervariasi dan tidak seragam. Wakil Menteri Ketenagakerjaan, Immanuel Ebenezer juga mengungkapkan fakta bahwa sejumlah mitra kerja tidak menerima Bonus Hari Raya (BHR) dari perusahaan aplikasi. Hal ini disebabkan karena perusahaan menerapkan kriteria tertentu dalam menentukan siapa yang berhak memperoleh bonus tersebut. Dalam beberapa laporan, disebutkan bahwa terdapat pengemudi yang hanya mendapatkan BHR Rp50.000.<sup>6</sup>

*Public relation specialist Maxim Indonesia*, yaitu Yuan Ifdal Khoir sebagai orang yang bertanggung jawab atas hubungan masyarakat dan komunikasi publik bagi *Maxim Indonesia* dalam keterangan resmi yang

---

<sup>5</sup> “Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” *Peraturan.Bpk.Go.Id*, no. 052692 (2020): 3.

<sup>6</sup> Septian Deny, “Ada Drive Ojol Tak Dapat Bonus Hari Raya Lebaran,” 2025.

diterima CNBC Indonesia menyatakan bahwa *Maxim* masih mengkaji surat edaran dari Kementerian Ketenagakerjaan yang berisi himbauan pemberian BHR kepada mitra kerja. Dalam pernyataan resminya, pihak *Maxim* menjelaskan bahwa keputusan terkait kebijakan ini memerlukan waktu dan proses internal lebih lanjut sebelum dapat ditentukan secara pasti.<sup>7</sup> Ketidakadilan ini menimbulkan protes dan rasa ketidakpuasan di kalangan *driver*, sebagian mereka merasakan ketidakefektifan pada kebijakan ini karena tidak memberikan perlindungan nyata terhadap hak-hak mereka.<sup>8</sup>

Kepala Kebijakan Publik dan Hubungan Pemerintah GoTo, yaitu Ade Mulya menyampaikan, “Gojek memperkenalkan empat kategori baru dalam pemberian Bonus Hari Raya (BHR), yaitu Mitra Juara terhitung dari Maret 2024-Februari 2025, merupakan kategori tertinggi yang menerima BHR sebesar Rp900.000 untuk mitra roda dua dan Rp1.600.000 untuk mitra roda empat. Mitra Unggulan terhitung dari Desember 2024-Februari 2025, merupakan kategori menengah yang menerima BHR Rp250.000. Mitra Andalan terhitung Februari 2025, merupakan kategori rendah yang menerima BHR Rp100.000. Mitra Harapan terhitung Februari 2025, merupakan kategori rendah yang tidak aktif dalam pengorderan yang menerima BHR Rp50.000”.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *driver online* roda empat, Bapak Saiful Bahri, ditemukan adanya indikasi ketidaksesuaian

---

<sup>7</sup> Noviani Putri Bestari, “Maxim Belum Ambil Keputusan Soal THR Ojol, Masih Butuh Waktu,” 2025.

<sup>8</sup> “Asosiasi Ojol Kecam Bonus Hari Raya Rp 50 Ribu: Praktik Perbudakan Sistematis,” n.d.

<sup>9</sup> CNBC Indonesia, “Besaran Bonus Hari Raya Mitra Gojek Sesuai Kategori,” 2025.

dalam pemberian Bonus Hari Raya (BHR) oleh pihak perusahaan. Bapak Saiful Bahri telah bekerja sebagai mitra pengemudi selama kurang lebih sembilan tahun. Selama masa kemitraannya, beliau dikenal sebagai mitra yang aktif, rajin, dan konsisten, dengan rata-rata 25 hari kerja aktif per bulan serta total waktu kerja *online* mencapai 200 jam setiap bulan. Dalam satu hari, beliau dapat menyelesaikan antara 10 hingga 15 pesanan. Namun demikian, Bapak Saiful Bahri menyampaikan keberatannya karena hanya menerima BHR sebesar Rp100.000. Jumlah tersebut dinilai tidak sebanding dengan kriteria dan kinerja yang telah dicapainya, yang seharusnya menempatkan beliau dalam kategori Mitra Juara dengan hak atas BHR sebesar Rp1.600.000. Kasus ini menjadi fakta ketimpangan sosial dalam praktik pemberian BHR bagi *driver online*, sehingga memunculkan pertanyaan mengenai urgensi pengaturan BHR sebagai suatu kewajiban hukum yang lebih mengikat dan berpihak pada prinsip keadilan.<sup>10</sup>

Kondisi ini menegaskan urgensi untuk meningkatkan status surat edaran menjadi regulasi yang memiliki kekuatan hukum tetap, seperti surat keputusan atau peraturan pemerintah. Dengan demikian, pemberian bonus hari raya kepada *driver transportasi online* dapat diatur secara jelas, adil, dan mengikat, sehingga kesejahteraan mereka benar-benar terjamin dan tidak lagi bergantung pada kebijakan sepihak dari perusahaan aplikasi. Perubahan ini juga akan memberikan kepastian hukum bagi para driver dan memperkuat peran negara dalam melindungi pekerja sektor informal yang

---

<sup>10</sup> Wawancara Dengan Saiful Bachri, Driver Grab, (Malang, 28 April 2025).

selama ini belum mendapatkan perlindungan yang memadai.<sup>11</sup> Penelitian ini memiliki kebaruan karena mengangkat isu aktual yang belum dikaji, yakni pemberian Bonus Hari Raya (BHR) kepada mitra kerja transportasi online yang hanya diatur melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan. Selama ini, penelitian lebih berfokus pada Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja formal, sedangkan kajian tentang BHR bagi mitra kerja dalam perjanjian kemitraan digital masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian ini memperkaya kajian hukum Islam dengan meninjau isu melalui perspektif *masalah mursalah*, memberikan sudut pandang baru bahwa BHR dapat menjadi sarana mewujudkan kemaslahatan sosial meski belum menjadi kewajiban hukum formal.

Dalam hal ini, studi di Dinas Ketenagakerjaan menjadi relevan dalam menelaah peran pemerintah dalam memperjuangkan regulasi yang inklusif dan berkeadilan. Dalam sudut pandang hukum Islam, penelitian ini menganalisis menggunakan perspektif *masalah mursalah*, karena *masalah mursalah* dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat hukum baru atau menyempurnakan hukum yang sudah ada, selama hal tersebut tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar syariat. Pembahasan dalam penelitian ini mengenai penyempurnaan surat edaran tentang pemberian Bonus Hari Raya (BHR), yang saat ini hanya bersifat anjuran. Melalui pendekatan *masalah mursalah*, anjuran tersebut dipandang layak untuk

---

<sup>11</sup> Wahyu Gilang Putranto, "SE Menaker Soal THR Driver Ojol Dinilai Tak Punya Kekuatan Hukum," n.d.

ditingkatkan menjadi kewajiban hukum, sehingga memberikan kepastian hukum dan mewujudkan kemaslahatan yang lebih sempurna bagi mitra kerja.<sup>12</sup>

Dalam hal ini penulis akan meneliti urgensi anjuran Bonus Hari Raya (BHR) dalam perspektif *mashlahah mursalah*. Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan kemaslahatan secara dhaururiyah, kemaslahatan yang lebih spesifik pencegahan konflik melalui distribusi manfaat yang berimbang (dar'u al-mafasid). Penelitian ini dapat dianalisis menggunakan konsep *mashlahah mursalah*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui urgensi transformasi anjuran pemberian Bonus Hari Raya kepada mitra kerja menjadi suatu kewajiban hukum yang mengikat. Dengan menjadikan anjuran tersebut sebagai norma kewajiban hukum, diharapkan dapat tercipta keadilan sosial dan perlindungan yang lebih merata terhadap seluruh pelaku kerja, baik yang berstatus pekerja formal maupun mitra kerja, serta menganalisisnya berdasarkan perspektif *mashlahah mursalah*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana efektivitas pemberian Bonus Hari Raya (BHR) bagi mitra kerja Transportasi *Online*?

---

<sup>12</sup> Purwanto, “Konsep Masalah Mursalah Dalam Penetapan Hukum Islam Menurut Pemikiran Najmuddin At-Thufi,” *Tesis--Institut Islam Negeri Metro, Lampung*, 2018, 16.

2. Bagaimana urgensi Bonus Hari Raya (BHR) menjadi kewajiban hukum bagi pelaku usaha perspektif *Mashlahah Mursalah*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui dan memahami terhadap efektivitas pelaksanaan Bonus Hari Raya (BHR) bagi mitra kerja Transportasi *Online*
2. Mengetahui dan memahami terhadap urgensi Bonus Hari Raya (BHR) menjadi kewajiban hukum bagi pelaku usaha perspektif *Mashlahah Mursalah*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat baik bagi pembaca maupun dalam penerapannya secara langsung. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa pemahaman baru mengenai pentingnya anjuran Bonus Hari Raya (BHR) sebagai kewajiban hukum bagi pelaku usaha terhadap mitra kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan oleh berbagai pihak dalam mewujudkan keadilan melalui perspektif *maslahah mursalah*, sehingga mampu mengakomodasi kepentingan semua pihak secara adil.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran terhadap kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan dalam meningkatkan kepastian hukum dalam hubungan kerja.

###### **b. Mitra Kerja**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu *driver online* untuk memahami hak-hak mereka agar senantiasa mendapatkan keadilan dalam penerimaan BHR.

c. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu informasi dan pengetahuan bagi masyarakat agar memahami pentingnya urgensi anjuran Bonus Hari Raya (BHR) sebagai kewajiban hukum bagi pelaku usaha terhadap mitra kerja.

**E. Definisi Operasional**

Untuk menunjang kemudahan pembaca dalam memahami judul penelitian Skripsi urgensi anjuran Bonus Hari Raya (BHR) sebagai kewajiban hukum bagi pelaku usaha terhadap mitra kerja perspektif masalah mursal, maka dipaparkan definisi operasional dari variabel yang menyusun judul skripsi ini yaitu sebagai berikut.

1. Bonus Hari Raya

Bonus Hari Raya secara operasional dapat didefinisikan sebagai bentuk dukungan tambahan yang diberikan kepada pekerja, khususnya driver ojol, menjelang hari raya keagamaan, yang tidak termasuk dalam manfaat rutin dan bersifat insidental. Kebijakan ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04.00/III/2025 dan merupakan bagian dari pendapatan non-upah yang wajib diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang memenuhi syarat tertentu. Bonus ini bertujuan untuk mendukung kesejahteraan pekerja dalam menyambut hari raya dan merupakan bentuk penghargaan yang tidak bersifat tetap atau rutin, serta berbeda dari tunjangan hari raya (THR) yang memiliki dasar hukum dan ketentuan tertentu.

## 2. *Maslahah Mursalah*

*Maslahah Mursalah* secara operasional dapat didefinisikan sebagai kemaslahatan atau manfaat yang dianggap baik dan bermanfaat bagi manusia, yang tidak secara tegas diatur atau disebutkan oleh dalil syariat (*al-Qur'an dan Hadis*), baik yang menguatkan maupun yang menolaknya. Dengan kata lain, *Maslahah Mursalah* adalah prinsip kemaslahatan yang digunakan untuk menetapkan hukum Islam dalam perkara baru yang belum ada ketetapan hukumnya secara eksplisit dalam sumber hukum Islam, selama tidak bertentangan dengan tujuan syariat dan prinsip-prinsip dasar agama.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memuat penjelasan ringkas mengenai alur logis pembahasan yang disusun dengan tujuan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang benar. Adapun penelitian dengan judul “Urgensi Anjuran Bonus Hari Raya Sebagai Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Terhadap Mitra Kerja Perspektif *Maslahah Mursalah* (Studi Di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang) disajikan sistematika penulisan sebagai berikut.

### BAB I (Pendahuluan)

Bagian pendahuluan dalam penulisan skripsi berisi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan yang berfungsi untuk mempermudah jalannya proses penulisan.

## **BAB II (Tinjauan Pustaka)**

Bagian ini merupakan unsur penting dalam penulisan skripsi yang berisi uraian mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dibahas, disertai penjelasan perbedaan secara mendalam untuk menunjukkan adanya unsur kebaruan dalam penelitian. Selain itu, bab ini juga menyajikan kajian teori yang digunakan sebagai landasan konseptual sekaligus alat analisis dalam penelitian.

## **BAB III (Metode Penelitian)**

Bagian ini menjadi unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dalam penulisan skripsi, yang di dalamnya mencakup subbab mengenai jenis penelitian, pendekatan yang digunakan, lokasi penelitian, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

## **BAB IV (Hasil dan Pembahasan)**

Bab ini merupakan bagian utama dalam penulisan skripsi yang berisi hasil analisis dari temuan lapangan. Analisis tersebut disajikan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada bagian ini, penulis akan memaparkan poin-poin penting yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji, disertai dengan data pendukung yang diolah menggunakan pisau analisis dan metode penelitian yang telah ditetapkan.

## **BAB V (Penutup)**

Bagian penutup memuat kesimpulan dan saran berdasarkan temuan yang telah dibahas. Kesimpulan berfungsi sebagai ringkasan hasil penelitian yang memberikan jawaban secara singkat atas permasalahan yang dikaji. Sementara itu, saran disajikan sebagai masukan atau pertimbangan yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam penyusunan karya ilmiah, karena berfungsi sebagai bahan perbandingan maupun persamaan dengan riset sebelumnya. Keberadaan penelitian terdahulu juga memberikan kejelasan informasi serta menjadi acuan penting untuk menemukan perbedaan substansi yang kemudian akan dibahas lebih mendalam dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Richard Jatimulya Alam Wibowo (2023) dalam jurnal artikel ilmiahnya yang berjudul "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan" membahas tentang pentingnya pembaharuan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur mengenai hubungan kerja yang didasari oleh unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tidak adanya unsur hubungan kerja dan pendasaran hubungan kemitraan pada Pasal 1338 jo. Hasil penelitian ini adalah agar urgensi untuk dilakukan pembaharuan hukum kemitraan yang mengedepankan prinsip-prinsip kemitraan dan perlindungan hukum terhadap mitra dalam lingkup hukum ketenagakerjaan. Dengan begitu, kebijakan hukum kemitraan tidak akan menjadi celah hukum penyelundupan hubungan kerja, apalagi menjadi dasar hukum yang mengeksploitasi pekerja tanpa adanya hak-hak

yang menjamin keberlangsungan hidup yang sejahtera bagi mereka, sesuai dengan pembangunan hukum ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zilda Clarita Reditania, Wijayanto, S.IP, M.Si., Ph.D, Dr. Supratiwi, S.Sos, M.Si (2020) dalam jurnal yang berjudul "Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kota Semarang)" membahas tentang Dalam penelitian ini membahas pelaksanaan pembayaran THR di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 belum berjalan maksimal karena masih adanya aduan yang diterima Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dari tahun 2020 hingga tahun 2022. Aduan tersebut terkait dengan waktu pemberian THR, nominal yang tidak sesuai, dan mekanisme pembayaran THR. Dalam pelaksanaan pembayaran THR juga ditemukan beberapa faktor penghambat baik dari perusahaan maupun Dinas Tenaga Kerja yaitu belum maksimalnya komunikasi terkait sosialisasi kepada perusahaan akibat terbatasnya petugas pelaksana dan kesulitan ekonomi yang dialami perusahaan hingga sanksi yang tidak membuat perusahaan merasa jera. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya bagi pekerja di perusahaan yang ada di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 kurang terimplementasi sesuai dengan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Tujuan penelitian ini

---

<sup>13</sup> Richard Jatimulya Alam Wibowo, "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan," *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 2 (2023): 5–6.

untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) di Kota Semarang pada masa pandemi Covid-19 dan faktor penghambat dalam pelaksanaannya.<sup>14</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Edo Posnihora Simorangkir (2021) dalam penelitian skripsi yang berjudul "Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di Pt Home Credit Indonesia Cabang Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan". Penelitian ini membahas tentang Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di PT Home Credit Indonesia cabang Pekanbaru berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan. Dimana alasan dipilih lokasi ini adalah dimana belum terlaksana dengan baik mengenai Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di PT Home Credit Indonesia cabang Pekanbaru berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan. Hasil dari penelitian ini yaitu Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan di PT Home Credit Indonesia cabang Pekanbaru belum sesuai dengan Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2016, karena perusahaan tersebut tidak memberikan THR kepada karyawannya. Hambatan utamanya adalah kurangnya pemahaman

---

<sup>14</sup> Zilda Clarita Reditania, Wijayanto, and Supratiwi, "Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kota Semarang)," *Departemen Politik Dan Pemerintahan Fakultas 19* (2020): 15.

karyawan terhadap kontrak kerja, budaya perusahaan yang cenderung menekan pengeluaran, serta rendahnya kesadaran dan disiplin perusahaan dalam memenuhi kewajiban tersebut.<sup>15</sup>

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Nazilatur Rosida (2022) dalam tesis yang berjudul "Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-Undangan Republik Indonesia Dan Mashlahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)". Penelitian ini membahas tentang mengkaji kebijakan kompensasi relawan BAZNAS Jawa Timur dari perspektif hukum Indonesia dan Masalahah. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi relawan tidak berdasarkan UMR, meskipun jam kerja relawan mirip karyawan, dan kebijakan ini dinilai tidak sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan ketenagakerjaan.<sup>16</sup>
5. Penelitian yang dilakukan oleh Arpa Amir (2024) dengan judul "Analisis Masalahah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing Di Pt Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar". Hasil penelitian ini merujuk deskripsi mekanisme penyaluran jasa tenaga kerja di PT Izza Anugerah Gemilang melalui dua yaitu menerima dan menawarkan jasa layanan penyuluh dan konsultan pada permasalahan yang dialami oleh kelompok tani sesuai SOP dan peraturan pemerintah, sejalan

---

<sup>15</sup> Universitas Lancang Kuning Pekanbaru Edp Poshniroha, "Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di Pt Home Credit Indonesia Cabang Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan," *Skripsi*, no. 6 (2021): 7.

<sup>16</sup> Ika Nazilatur Rosida, "Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-Undangan Republik Indonesia Dan Masalahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)," *Tesis*, 2022, 16.

berjalannya waktu perusahaan tersebut juga menyediakan buruh bagi perusahaan mitra. Sisten pengupahan meliputi pembayaran gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan kompensasi yang disepakati dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja. Mendapatkan waktu istirahat, libur, dan cuti tanpa pemotongan upah sesuai diatur dalam Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja.<sup>17</sup>

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sofie Ananda (2024) dengan Judul "Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (Pkwt) (Studi Putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, Tunjangan Hari Raya (THR) wajib diberikan kepada pekerja paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Namun, dalam putusan perkara ini terdapat ketidaksesuaian dengan ketentuan tersebut. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja waktu tertentu terkait hak THR, serta bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan No. 224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn mengenai pembayaran THR kepada pekerja waktu tertentu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu lebih memahami dan menerapkan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya terkait pemberian upah dan pemenuhan

---

<sup>17</sup> Ema Nurkhaeran, "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023," *Jurnal Esensi Hukum* 6 (2024): 9–10.

kewajiban terhadap pekerja. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kewajiban hukum maupun tanggung jawab moralnya terhadap hak-hak pekerja.<sup>18</sup>

7. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Titto (2024) yang berjudul “Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi”. Penelitian ini membahas tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya oleh Dinas Kesehatan di Bukittinggi. Negara telah mengatur peraturan daerah yaitu Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya. Dalam pelaksanaannya, ketentuan itu belum berjalan sepenuhnya karena masih ada PPPK yang tidak menerima tunjangan tersebut. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian Tunjangan Hari Raya kepada PPPK di Dinas Kesehatan Kota tidak menerima Tunjangan Hari Raya dikarenakan pegawai PPPK mengambil cuti sehingga tidak ada kewajiban bagi Dinas Kesehatan untuk memberi Tunjangan Hari Raya tersebut.<sup>19</sup>
8. Penelitian yang dilakukan oleh Ema Nurkhaerani (2024) yang berjudul “Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023”. Penelitian ini membahas tentang hak

---

<sup>18</sup> Sofie Ananda, “Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja WAKtu Tertentu (Pkwt) (Studi Putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn),” 2024, 8–10.

<sup>19</sup> Aditya Titto, “Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi,” *Skripsi*, 2024, 9.

dan kewajiban dalam pembayaran upah sesuai dengan prinsip *maslahah mursalah*. Hasil Penelitian ini Dengan mengedepankan prinsip-prinsip hukum ekonomi islam, diharapkan sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan dapat terwujud sehingga memberikan manfaat bagi pekerjaan pengusaha secara keseluruhan. Meskipun PP Nomor 36 Tahun 2021 telah mencoba mengadopsi prinsip-prinsip hukum ekonomi islam, masih terdapat ruang untuk memperkuat aspek-aspek yang lebih sesuai dengan prinsip hukum ekonomi islam untuk peraturan terkait pengupahan selanjutnya yang akan dikeluarkan pemerintah.<sup>20</sup>

9. Penelitian yang dilakukan oleh Carolyn Stephanie Immanuella Br Hutagalung, Nadia Asyera Parhusip oleh (2024) yang berjudul “Esensial Legalitas Usaha Terhadap Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang”. Penelitian ini membahas tentang Upaya peningkatan kualitas produk terus dilakukan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengembangan usaha. UMKM juga diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan standar, desain, dan juga kualitas dalam produknya agar dapat diterima oleh pasar global. Dengan persaingan pasar domestik dan pasar global yang sangat ketat, pendampingan dan pengembangan UMKM dirasa pada akhirnya akan mendorong para pelaku usaha UMKM untuk memperkuat kemandiriannya. Ketika masyarakat menjadi lebih mandiri, hal ini

---

<sup>20</sup> Nurkhaeran, “Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.”

diperkirakan dapat mempengaruhi pendapatan mereka, dapat menciptakan lapangan kerja, dan memperkaya masyarakat secara keseluruhan. Usaha Mikro kecil, menengah dan koperasi merupakan sektor ekonomi nasional yang memiliki kepentingan strategis yang besar bagi pembangunan ekonomi dan akan secara terus-menerus dibincangkan oleh para politisi sebagai topik hangat yang bergema. Hasil penelitian ini diperlukannya edukasi terhadap pelaku usaha terkait penting legalitas usaha dalam menjalankan usahanya sebagai upaya perlindungan hukum UMKM. Edukasi yang dijalankan Dinas UMKM Kota Semarang ialah melalui sosialisasi, bimbingan tata cara mengurus dokumen legalitas usaha UMKM, serta pelatihan mengenai pengurusan legalitas usaha. Dengan demikian, memiliki legalitas usaha yang sah maka terwujudnya keamanan serta pemantapan produk yang sudah dibentuk sejak dimulainya usaha oleh pelaku usaha.<sup>21</sup>

10. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Sapoan, Lalu Hadi Adha (2022) yang berjudul “Pengaturan Dan Penerapan Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 (Studi Rsia Permata Hati Kota Mataram)”. Penelitian ini membahas penerpan Tunjangan Hari raya bagi pekerja/ buruh berdasarkan hukum positif, dan penerapan Tunjangan Hari raya terhadap pekerja/ buruh Di rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Permata Hati

---

<sup>21</sup> Nadia Asyera Parhusip Carolyn Stephanie Immanuella Br Hutagalung1, “Esensial Legalitas Usaha Terhadap Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Semarang,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. June (2024): 5.

berdasarkan surat edaran menteri ketengakerjaan nomor M/6/HK.04/IV/2021. Hasil penelitian ini perusahaan swasta kesehatan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Permata Hati yang berada di Lombok Kota Mataram yang menerapkan tunjangan hari raya berdasarkan peraturan hukum positif yang berlaku peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan yang diatur dalam pasal 8 ayat 1 dan pasal 9, Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 6 tahun 2016 tentang pelaksanaan tunjangan hari raya, dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan nomor M/6/ HK.04/IV/2021. Perusahaan memberikan tunjangan dengan sistem tepat pada waktunya 7 hari sebelum hari raya melalui rekening bank atau langsung dengan tatap muka. Dan perusahaan memberikan tunjangan kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan menteri ketengakerjaan yang berlaku.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> lalu hadi adha Mohamad sapoan, “Pengaturan Dan Penerapan Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M / 6 / Hk . 04 / IV / 2021 ( Studi RSIA Permata Hati Kota Mataram ),” *Jurnal Private Law* 2, no. 2 (2022): 5.

**Tabel 1.1**

**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul Penelitian, Nama Penulis, Tahun</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Richard Jatimulya Alam Wibowo (2023) dalam jurnal artikel ilmiahnya yang berjudul "Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan"	Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach)	Dalam penelitian ini persamaannya sama sama membahas pentingnya untuk pembaharuan hukum agar terdapat keadilan dalam hukum tersebut	Dalam penelitian ini hanya menggunakan hukum positif sedangkan peneliti menggunakan hukum islam
2	Zilda Clarita Reditania, Wijayanto, S.IP, M.Si., Ph.D, Dr. Supratiwi, S.Sos, M.Si (2020) dalam jurnal yang berjudul "Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kota Semarang)"	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang deskriptif yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.	Persamaan pada penelitian ini membahas tentang keadilan tunjangan hari raya saat masa pandemi. kesamaan penelitian ini terletak pada topik yaitu, tunjangan hari raya dimana peneliti juga membahas tentang bonus hari raya.	Perbedaan pada penelitian ini terletak pad hukum yang digunakan. penelitian ini hanya menggunakan hukum positif. Topik yang digunakan juga berbeda karena hanya membahas Implementasi atau penerapan sedangkan peneliti membahas tentang pentingnya Bonus Hari Raya
3	Edo Posnihora Simorangkir (2021) dalam penelitian skripsi yang berjudul	Jenis penelitian ini adalah metode penulisan hukum sosiologis	Pada penelitian ini membahas tentang Tunjangan pada	Perbedaan terletak pada hukum. Hukum yang digunakan

	"Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di Pt Home Credit Indonesia Cabang Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan"	adalah membahas tentang Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di PT Home Credit Indonesia cabang Pekanbaru berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/buruh di Perusahaan.	Hari Raya dimana ada keterkaitan dengan topik penulis.	sudah sah sedangkan yang diteliti oleh peneliti belum mempunyai hukum yang di tetapkan.
4	Ika Nazilatur Rosida (2022) dalam tesis yang berjudul " Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-Undangan Republik Indonesia Dan Mashlahat (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)".	Studi kasus, kualitatif	Persamaan pada penelitian ini terletak pada fokus kajian, yaitu kebijakan kompensasi yang tidak terealisasikan.	Perbedaan terletak pada topik penelitian, penelitian ini membahas tentang kompensasi kepada relawan.
5	Arpa Amir (2024) dengan judul “Analisis Masalah Terhadap Penyaluran Tenaga Kerja Outsourcing Di Pt Izza Anugerah Gemilang Kabupaten Polewali Mandar”	Jenis penelitian, pendekatan dan metode penulisan tesis ini adalah penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkap gejala secara holistik, dan kontekstual yang didasarkan pada suatu penelitian sebagai	Persamaan menggunakan perspektif masalah mursalah	Perbedaan terletak pada topik yang dibahas

		instrumen, melalui pendekatan deskriptif dan metode penelitian lapangan (field research)		
6	Sofie Ananda (2024) dengan Judul "Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja Waktu Tertentu (Pkwt) (Studi Putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)"	Jenis penelitian ini bersifat yuridis normatif	Persamaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu tanggung jawab hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya.	Perbedaan penelitian ini terletak pada hukum yang digunakan. Penelitian ini hanya menggunakan hukum positif.
7	Aditya Titto (2024) yang berjudul "Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi".	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian empiris atau penelitian lapangan	Persamaan pada penelitian ini yaitu terletak pada pembahasan, penelitian ini membahas tentang keadilan karyawan yang tidak mendapat Tunjangan Hari Raya.	Penelitian ini hanya menggunakan hukum positif
8	Ema Nurkhaerani (2024) yang berjudul "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023"	Jenis penelitian ini menggunakan Normatif atau kepustakaan	Persamaan pada penelitian ini yaitu menggunakan Perspektif Hukum Islam	Perbedaan penelitian ini terletak pada objek yang dibahas, penelitian ini membahas sistem pengupahan
9	Carolyn Stephanie Immanuella Br Hutagalung, Nadia Asyera Parhusip oleh	Jenis penelitian ini menggunakan empiris/lapangan	Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan,	Perbedaan pada sub topik, penelitian ini

	(2024) yang berjudul “Esensial Legalitas Usaha Terhadap Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Semarang”		yaitu esensial legalitas usaha pelaku usaha mikro kecil dan menengah.	hanya fokus pada UMKM
10	Muhamad Sapoan, Lalu Hadi Adha (2022) yang berjudul “Pengaturan Dan Penerapan Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/Hk.04/Iv/2021 (Studi Rsia Permata Hati Kota Mataram)	Penelitian ini menggunakan metode empiris lapangan	Persamaan pada penelitian ini yaitu membahas Tunjangan Hari Raya berdasarkan Surat Edaran.	Perbedaan pada penelitian ini hanya menggunakan hukum positif.

## B. Kerangka Teori

Beberapa teori digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis urgensi pemberian Bonus Hari Raya sebagai kewajiban hukum terhadap mitra kerja, yaitu menggunakan teori efektivitas, teori hukum progresif, dan teori *masalah mursalah*. Ketiga teori ini membantu penulis memahami dan menguraikan persoalan urgensi pemberian BHR sebagai berikut.

### 1. Teori Efektivitas

#### a. Pengertian Teori Efektivitas

Efektivitas dalam bahasa memiliki arti yang luas, seperti dampak, pengaruh, akibat, atau hasil. Menurut Hasan Sholeh berpendapat adanya suatu akibat atau hasil yang diharapkan oleh seseorang ketika melakukan suatu tindakan tertentu.<sup>23</sup> Menurut Soewono Handyaningrat berpendapat suatu hal bisa dikatakan efektif jika tujuannya tercapai, meskipun belum tentu efisien. Jika sesuatu itu efisien, maka bisa dipastikan efektif. Indikator dari efektivitas ini terlihat dari tercapainya target yang telah dirumuskan, yang dampaknya besar terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat, seperti bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Hasan Sholeh, *Pengantar Sosiologi Hukum* (Jakarta: Salembaempat, 2002).

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: Grafindo Persada, 2004).

## b. Efektivitas Hukum

Menurut Lawrence M Friedman, efektif tidaknya suatu Undang-Undang dipengaruhi oleh tiga faktor, sebagai berikut.<sup>25</sup>

### 1. Struktur Hukum

Struktur hukum merujuk pada individu-individu atau lembaga yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan serta menegakkan aturan hukum yang berlaku. Penegak hukum adalah pihak-pihak yang secara aktif terlibat dalam proses penegakkan hukum, seperti aparat kepolisian, jaksa, hakim, dan lembaga penegakan hukum lainnya.

### 2. Subtansi Hukum

Subtansi hukum merujuk pada keseluruhan aturan atau ketentuan dalam perundang-perundangan yang berlaku secara resmi dalam sistem hukum. Aturan-aturan ini memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga setiap individu, termasuk aparat penegak hukum, wajib menjadikannya sebagai acuan dalam menjalankan tugas serta menegakkan keadilan. Subtansi hukum juga menjadi dasar normatif yang memberikan kepastian dan arah dalam penerapan hukum di masyarakat.

---

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto dan Abdullah Mustafa, *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat* (Bandung: Rajawali, 1978).

### 3. Budaya Hukum

Budaya hukum merujuk pada cerminan sikap masyarakat terhadap hukum yang berlaku di suatu wilayah. Jika masyarakat memiliki kesadaran yang tinggi untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan, maka mereka akan berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan hukum. Sebaliknya, jika masyarakat enggan untuk mematuhi aturan, maka mereka justru akan menjadi hambatan utama dalam penegakkan hukum.

## 2. Teori Hukum Progresif

### a. Pengertian Hukum Progresif

Teori hukum progresif merupakan pendekatan dalam pemikiran hukum yang tidak hanya berpegang teguh pada Undang-Undang secara formal, melainkan menekankan pentingnya hukum untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Teori hukum progresif berpandangan bahwa hukum harus berpihak pada nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan. Menurut Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H. hukum progresif bertujuan mengantarkan manusia dalam kehidupan yang adil, sejahtera, dan membahagiakan. Pendekatan ini menolak cara berpikir yang hanya ingin mempertahankan aturan yang lama tanpa perubahan.<sup>26</sup> Menurut Istilah hukum progresif mencerminkan pandangan bahwa hukum

---

<sup>26</sup> Anisa Rizki Fadhila Anisa Rizki Fadhila, "Tori Hukum Progresif (Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H.)," *SINDA: Comprehensive Journal of Islamic Social Studies* 1, no. 1 (2021): 122–32, <https://doi.org/10.28926/sinda.v1i1.966>.

seharusnya menjadi sarana untuk mendorong perubahan sosial ke arah yang lebih baik, bukan sekedar kumpulan aturan yang bersifat tetap dan tidak berubah.<sup>27</sup>

b. Konsep Hukum Progresif

Konsep Hukum Progresif merupakan suatu cara membiarkan hukum untuk bergerak secara dinamis agar dapat menjalankan perannya dalam melayani kepentingan manusia dan nilai-nilai kemanusiaan. Konsep pemikiran dari model hukum progresif dapat dijelaskan sebagai berikut.<sup>28</sup>

- 1) Pendekatan hukum ini menentang tradisi *analytical jurisprudence* maupun *rechtsdogmatik*, dan menunjukkan kesamaan pandangan dengan berbagai teori seperti *legal realism*, *freirechtslehre*, *sociological jurisprudence*, *interessenjurisprudenz* di Jerman, teori hukum alam, serta *critical legal studies*.
- 2) Pendekatan hukum ini menentang adanya ketertiban (*order*), dan hanya bekerja melalui institusi kenegaraan.
- 3) Hukum progresif bertujuan memberikan perlindungan kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan cita-cita hukum ideal.
- 4) Pendekatan hukum menolak untuk mempertahankan keadaan (*status quo*) dan tidak ingin diperlakukan sekedar sebagai

---

<sup>27</sup> Satjipto Raharjo, *Membedah Hukum Progresif* (Jakarta, 2006).

<sup>28</sup> Romli Atmasasmita, "Teori Hukum Integratif," in *Genta Publhising* (Yogyakarta, 2012), 88.

teknologi yang tidak bernurani, melainkan melalui institusi yang bermoral

- 5) Hukum progresif bertujuan mengantarkan manusia kepada kehidupan yang adil, sejahtera dan membuat manusia bahagia
- 6) Hukum progresif merupakan jenis hukum yang berpihak hanya kepada kepentingan rakyat dan menjunjung tinggi nilai keadilan
- 7) Hukum tidak bersifat mutlak dan tidak dapat dianggap sebagai sesuatu yang final, melainkan dipengaruhi oleh cara pandang dan penggunaan manusia. Manusia menjadi faktor penentu dalam pembentukan dan penerapan hukum.

### 3. Teori *Maslahah Mursalah*

#### a. Pengertian *Maslahah Mursalah*

Pengertian *maslahah mursalah* secara istilah berasal dari *mashlahat* sama artinya dengan *al shalah* yaitu mendatangkan kebaikan. *Mashlahah mursalah* juga biasanya disebut dengan istilah seperti *istislah*, yang berarti mencari kebaikan. *Mashlahah* berarti sesuatu yang sesuai atau tepat dengan konteks penggunaannya dan segala sesuatu yang mengandung unsur manfaat atau baik untuk memperoleh kebaikan, kenikmatan, agar terhindar dari kemudharatan.<sup>29</sup> Secara terminologi, para ulama ushul fiqh memberikan berbagai definisi tentang *maslahah*, namun pada

---

<sup>29</sup> Masfi Sya'fiatul Ummah, "Al-Mashlahah Mursalah (Suatu Metodologi Alternatif Dalam Menyelesaikan Persoalan Hukum Kontemporer)," *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2020): 4.

dasarnya seluruh definisi tersebut memiliki arti yang sama. Imam al-Ghozali menyatakan bahwa hakikat dari *maslahah* adalah upaya untuk meraih manfaat dan menghindari kemudharatan, sebagai bentuk perlindungan terhadap tujuan *shara'*. Imam al-Ghazali mengemukakan:

الْمَصْلَحَةُ مَا لَمْ يَشْهَدْ لَهُ مِنَ الشَّرْعِ بِالْبُطْلَانِ وَلَا بِالْإِعْتِبَارِ نَصٌّ مُعَيَّنٌ

“*Maslahah al-Mursalah* adalah apa yang tidak ada dalil baginya dari *shara'* dalam bentuk nas tertentu yang membatalkannya dan tidak ada yang memperhatikannya”.<sup>30</sup>

Terdapat berbagai pandangan mengenai definisi *maslahah* menurut para ahli.

- 1) Imam al-Ghozali menyatakan bahwa *maslahah* merupakan upaya untuk memperoleh manfaat dan mencegah kerusakan. *Maslahah* bertujuan untuk menjaga dan mewujudkan tujuan *shara'*.
- 2) Al-Khawarizmi menyatakan bahwa *maslahah* merupakan upaya untuk menjaga dan merawat tujuan syariat dengan menghindarkan manusia dari berbagai bentuk kerusakan.
- 3) Sa'id Ramadhan al-Buthi menyatakan bahwa *maslahah* merupakan upaya untuk menjaga agama, jiwa, akal, harta, dan keturunan sesuai dengan yang ditetapkan oleh Allah demi kemaslahatan hamba-Nya.<sup>31</sup>

#### b. Macam-Macam *Maslahah*

---

<sup>30</sup> Syarif Hidayatullah, “Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali,” *Al-Mizan* 4, no. 1 (2018): 116.

<sup>31</sup> Nur Karimah Safitri, “Analisis Maslahah Mursalah Pada Penggunaan E-Money Oleh Mahasiswa Ekonomi Syariah,” *Skripsi*, 2020, 23–24.

Dilihat dari segi kualitas dan kepentingan kemaslahatan itu, para ahli usul fikih membaginya kepada tiga macam, yaitu.

1) *Maslahah Daruriyah*

Kemaslahatan ini berkaitan langsung dengan kebutuhan dasar manusia, baik untuk kehidupan di dunia maupun untuk keselamatan di akhirat. Adapun terbagi menjadi lima, yaitu.<sup>32</sup>

a) Menjaga agama (*hifz al-din*)

Menjaga agama berarti berupaya memastikan bahwa ajaran-ajaran agama tetap lestari, diamalkan secara benar, dan terlindungi dari berbagai bentuk penyimpangan, penistaan, atau ancaman yang dapat merusak kemurniannya. Hal ini mencakup pelestarian rukun-rukun agama, penerapan hukum-hukumnya, serta menjaga umat dari kekafiran, kemurtadan, dan perilaku yang menyimpang dari ajaran Islam.

Hal ini telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Zariyat ayat 56, yang berbunyi<sup>33</sup>:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*Artinya: "Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku."*

---

<sup>32</sup> Faishal Agil Al Munawar, "Abd Al-Majīd Al-Najjār's Perspective on Maqāṣid Al-Sharī'ah," *Juris: Jurnal Ilmiah Syariah* 20, no. 2 (2021): 209–23.

<sup>33</sup> "QS. Adz-Dzariyat 56," n.d.

b) Menjaga Jiwa (*hifz al-nafs*)

Secara istilah, *hifz al-nafs* berarti upaya mencegah terjadinya hal-hal buruk yang mengancam jiwa dan memastikan keberlangsungan hidup manusia. Menjaga jiwa mencakup perlindungan dari bahaya fisik, pemenuhan kebutuhan pokok seperti makanan. Hal ini telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Kahf ayat 47, yang berbunyi<sup>34</sup>:

وَيَوْمَ نُسَيِّرُ الْجِبَالَ وَتَرَى الْأَرْضَ بَارِزَةً وَحَشَرْنَاهُمْ فَلَمْ نُغَادِرْ مِنْهُمْ أَحَدًا

*Artinya: “(Ingatlah) pada hari (ketika) Kami perjalankan gunung-gunung (untuk dihancurkan) dan engkau melihat bumi itu rata. Kami kumpulkan mereka (seluruh manusia) dan tidak Kami tinggalkan seorang pun dari mereka.”*

c) Menjaga akal (*hifz al-aql*)

Dalam konteks syariat, menjaga akal mencakup upaya melindungi dan mengembangkan potensi berpikir manusia, baik secara fisik maupun non-fisik (memelihara kemampuan berpikir, belajar, dan berinovasi).<sup>35</sup> Hal ini telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat Adz-Dzariyat ayat 20 dan 21, yang berbunyi<sup>36</sup>:

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِلْمُؤْمِنِينَ وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ

---

<sup>34</sup> “QS. Al-Kahf Ayat 47,” n.d.

<sup>35</sup> Siti Tatmainul Qulub Agus Solikin, “Hifz Al Aql Dan Penerapan Open-Ended Question Dalam Materi Konsep Arah Kiblat Pada Mata Kuliah Matematika Astronomi,” *Pendidikan Islam* 12, no. 2 (2023): 1357.

<sup>36</sup> “QS. Adz-Dzariyat Ayat 20 Dan 21,” n.d.

*Artinya: “Di bumi terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang yakin. (Begitu juga ada tanda-tanda kebesaran-Nya) pada dirimu sendiri. Maka, apakah kamu tidak memperhatikan”.*

d) Menjaga keturunan (*hifz al-nasl*)

*Hifz al-nasl* berarti menjaga kejelasan nasab atau garis keturunan juga berarti memastikan keluarga yang sejahtera dan berperan aktif dalam membentuk generasi yang berkualitas, baik secara fisik, mental, maupun spiritual. Hal ini telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' Ayat 31, yang berbunyi<sup>37</sup>:

وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ حَسْبِيَ إِمْلَاقٌ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطْئًا كَبِيرًا

*Artinya: “Janganlah kamu membunuh anak-anakmu karena takut miskin. Kamilah yang memberi rezeki kepada mereka dan (juga) kepadamu. Sesungguhnya membunuh mereka itu adalah suatu dosa yang besar.”*

e) Menjaga harta (*hifz al-mal*)

*Hifz al-mal* secara bahasa berarti menjaga harta. Menjaga harta berarti melindungi, memelihara, dan mengelola harta dengan cara yang benar, serta menghindari segala bentuk perolehan dan penggunaan harta yang tidak sah atau merugikan orang lain. Hal ini

---

<sup>37</sup> “QS. Al-Isra' Ayat 31,” n.d.

telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat An-Nisa Ayat 29, yang berbunyi<sup>38</sup>:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

*Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”*

Kelima prinsip pokok tersebut menunjukkan bahwa Islam sangat memperhatikan kemaslahatan secara menyeluruh, baik lahir maupun batin. Dalam konteks ini, anjuran pemberian BHR kepada mitra kerja oleh pelaku usaha dapat dimaknai sebagai bentuk perlindungan terhadap harta dan jiwa. Pemberian BHR merupakan bentuk penghargaan finansial, selain itu pemberian BHR merupakan sarana pemenuhan kebutuhan dasar menjelang hari besar keagamaan, yang secara langsung berdampak pada ketenangan jiwa, stabilitas ekonomi, keharmonisan sosial. Oleh karena itu, menjadikan anjuran pemberian Bonus Hari Raya sebagai kewajiban hukum selaras dengan prinsip *masalah mursalah*, yakni

---

<sup>38</sup> “Qs. An-Nisa Ayat 29,” n.d.

menetapkan kebijakan hukum berdasarkan kemaslahatan yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah.<sup>39</sup>

## 2) *Maslahah Hajiyyah*

Kemaslahatan yang berfungsi untuk menyempurnakan mashlahah pokok sebelum adanya bentuk keringanan untuk mempertahankan dan memelihara kebutuhan dasar manusia. Dalam konteks urgensi anjuran BHR, masalah hajiyyah menjadi penting karena BHR memiliki peran strategis dalam meringankan beban ekonomi para mitra kerja menjelang hari raya, yang merupakan momen kebutuhan dasar manusia. Penerapan *masalahah hajiyyah* mampu menyempurnakan perlindungan terhadap kebutuhan pokok para mitra kerja tanpa menimbulkan kesulitan yang memberatkan bagi pelaku usaha. Dengan begitu, hukum ini memiliki nilai kebermanfaatan yang sejalan dengan prinsip-prinsip syariah.<sup>40</sup>

## 3) *Maslahah Tahsiniyah*

Kemaslahatan yang bersifat sebagai pelengkap adalah bentuk keleluasaan yang hadir untuk menyempurnakan kemaslahatan sebelumnya, yakni berupa kebebasan. Dalam konteks anjuran BHR, *masalahah tahsiniyah* menjadi relevan karena pemberian bonus ini bukan hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap mitra kerja, tetapi juga sebagai upaya memperindah relasi antara pelaku usaha dan

---

<sup>39</sup> Hidayatullah, "Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali."

<sup>40</sup> M. Ms'sum Zein, "Menguasai Ilmu Ushul Fiqh," n.d., 164.

mitranya. Dengan memberikan BHR, pelaku usaha menunjukkan kepedulian sosial, etika bisnis yang baik, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dan saling menghormati.

Ditinjau dari segi kandungan *mashlahah*, para ulama ushul fikih membagi menjadi dua, yaitu:

1) *Maslahah al-'ammah*

Kemaslahatan umum yang menyangkut kepentingan orang banyak. Kemaslahatan umum itu tidak berarti untuk kepentingan semua orang, tetapi bisa berbentuk kepentingan mayoritas umat atau kebanyakan umat.

2) *Maslahah al-khassah*

Kemaslahatan yang bersifat pribadi sangat jarang ditemukan. Dalam Islam, kepentingan bersama atau kepentingan umat lebih diutamakan dibandingkan kepentingan individu. Contohnya dapat dilihat pada kasus kemaslahatan terkait pemutusan ikatan perkawinan bagi seseorang yang dinyatakan hilang (*mafqud*).

Dilihat dari sisi keberadaan *mashlahah* menurut *Shara'* terbagi menjadi tiga, yaitu:

1) *Maslahah mu'tabarah*

Kemaslahatan yang di dukung oleh *shara'*, maksudnya ada dalil khusus yang menjadi dasar bentuk dan jenis kemaslahatan tersebut. Seperti seorang pencuri yang dikenakan hukuman keharusan mengembalikan barang yang ia curi kepada pemiliknya apabila masih

utuh, atau mengganti dengan sama nilainya apabila barang yang dicuri itu telah habis. Para ulama ushul fiqh membandingkan hukuman ini dengan sanksi yang diberikan kepada seseorang yang mengambil harta orang lain tanpa izin (*ghasab*). Dalam syariat, ditetapkan bahwa siapa pun yang mengambil barang milik orang lain tanpa izin wajib mengembalikannya jika barang tersebut masih ada. Jika barangnya sudah tidak ada, maka pelaku diwajibkan menggantinya dengan barang yang setara nilainya.

## 2) *Maslahah mulghah*

Kemaslahatan yang ditolak oleh *shara'*, karena bertentangan dengan ketentuan *shara'*. Seperti menetapkan hukuman bagi orang yang melakukan hubungan badan di siang hari saat bulan ramadhan dengan berpuasa selama dua bulan berturut-turut yang seharusnya memerdekakan budak terlebih dahulu. Al-Laits ibn Sa'ad (94-175 H/ahli fikih Maliki di Spanyol) menetapkan puasa dua bulan tanpa terlebih dahulu mengecek apakah si pelanggar mampu memerdekakan budak atau tidak. Ini melanggar urutan hukum yang telah ditetapkan oleh Nabi.

## 3) *Maslahah Mursalah*

*Maslahah mursalah* adalah kemaslahatan yang tidak secara eksplisit ditetapkan oleh nash (Al-Qur'an maupun Hadist), namun juga tidak terdapat dalil yang menolaknya. Dengan kata lain, merupakan bentuk kemaslahatan yang keberadaannya dianggap penting bagi

kehidupan manusia, tetapi belum ada ketentuan syara' yang secara langsung mengaturnya. Ulama ushul fiqh membolehkan penggunaan *masalah mursalah* sebagai dasar penetapan hukum selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip umum syariat Islam.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Hidayatullah, "Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali."

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian yuridis empiris atau penelitian lapangan, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara teori atau data sekunder dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan, selaras dengan karakter hukum yang diciptakan serta diterapkan dalam realitas kehidupan masyarakat.<sup>42</sup>

##### **B. Pendekatan penelitian**

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis merupakan bentuk pendekatan dengan mengkaji sebuah anjuran yang ingin dikaji sebagai kewajiban hukum. Pendekatan sosiologis pada penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, yang akan diteliti secara lapangan mengenai bagaimana anjuran Bonus Hari Raya dipraktikkan, diterima, atau dirasakan oleh pelaku usaha dan mitra kerja.<sup>43</sup>

##### **C. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang, Jawa Timur. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai ketimpangan penerimaan Bonus Hari Raya, sekaligus

---

<sup>42</sup> M.Hum Dr. Azwar Agus, SH, "Pembedaan Ilmu Hukum Empiris Dan Ilmu Hukum Normatif," 2020, 1–4.

<sup>43</sup> Muhammad Chairul Huda, "Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)," in *The Mahfud InstitueSS* (Semarang, 2021).

mendukung analisis kebutuhan pengaturan hukum yang mengikat sebagai bentuk perlindungan bagi *driver* transportasi *online*.

#### **D. Jenis dan sumber data**

Jenis dan sumber data adalah pengelompokan data berdasarkan bentuk, sifat, atau cara diperolehnya. Berikut pembagiannya.

1. Data primer: data primer diperoleh melalui penelitian langsung ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang. Penelitian langsung dengan wawancara kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan dan juga *driver* transportasi *online* *Gojek, Grab, Shoope, Maxim*
2. Data sekunder: data sekunder diperoleh melalui peraturan perundang – undangan, buku – buku, jurnal ilmiah atau skripsi, kamus, dan lainnya. Adapun dalam penelitian ini menggunakan Surat Edaran (SE) Nomor M/2/HK.04.00/III/2025 terkait pemberian Bonus Hari Raya (BHR) keagamaan untuk pekerja dan pengemudi layanan berbasis aplikasi dan konsep masalah mursalah.<sup>44</sup>

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan pihak Dinas Ketenagakerjaan dan juga *driver* transportasi *online*. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan narasumber yakni Bapak Hendrawan Dendy S,ST., MSA

---

<sup>44</sup> Menteri Ketenagakerjaan, “Surat Edaran Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 Bagi Pengemudi Dan Kurir.”

dan Ibu Yuswida Nataswati, S.A.B., M.M menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun mendalam. Selain itu peneliti juga melakukan penyebaran angket melalui kuisioner kepada para *driver online* untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai efektivitas dan urgensi pemberian BHR.

## 2. Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan metode studi dokumentasi untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk pengambilan gambar/foto selama proses penelitian ini sebagai bahan pendukung keakuratan membantu dalam memahami kerangka hukum yang akan dijadikan landasan.<sup>45</sup>

## F. Metode pengelolaan data

### 1. Pemeriksaan Data (*editing*)

Pemeriksaan data atau editing merupakan tahap untuk menyesuaikan kelengkapan data baik itu data primer maupun sekunder. Pemeriksaan data merupakan salah satu pengolahan yang sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh benar-benar sesuai, akurat, dan lengkap. Dalam suatu penelitian diperlukan adanya ketelitian dalam setiap poses pengambilan data karena digunakan sebagai sumber pedoman dalam melakukan wawancara terhadap Dinas Ketenagakerjaan dan driver transportasi online.

---

<sup>45</sup> Johny Ibrahim, "Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif," Banyumedia (Surabaya, 2008), 295.

## 2. Klasifikasi (*classifying*)

Klasifikasi adalah proses pengelompokan data yang diperoleh sesuai dengan tema penelitian, yakni perlindungan hukum dan kepastian hukum. Langkah ini dilakukan untuk menegaskan kembali keakuratan data yang telah dikumpulkan. Selain itu, tahap ini juga berfungsi untuk memastikan bahwa objek penelitian telah sesuai dengan arah dan tujuan yang ditetapkan.

## 3. Verifikasi (*verifying*)

Verifikasi adalah proses untuk memastikan keakuratan dan keabsahan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Langkah ini dilakukan guna menjamin bahwa data tersebut benar dan telah diperoleh dengan cara yang tepat. Selain itu, tahap verifikasi juga berperan dalam menegaskan bahwa objek penelitian telah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam studi tersebut

## 4. Analisis (*analysing*)

Tahap analisis merupakan analisis data untuk memahami bagaimana perlindungan hukum dan kepastian hukum terhadap Surat Edaran Bonus hari Raya. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan pendekatan yuridis mengenai ketimpangan penerimaan Bonus Hari Raya, sekaligus mendukung analisis kebutuhan hukum yang mengikat sebagai bentuk perlindungan bagi driver transportasi online.

## 5. Kesimpulan (*concluding*)

Tahap kesimpulan merupakan bagian akhir dari proses pengolahan data penelitian, yang berisi rangkuman jawaban berdasarkan informasi dari para informan maupun sumber kepustakaan, sehingga diperoleh hasil akhir yang tepat dan selaras dengan fokus penelitian. Pada kesimpulan, peneliti mengaitkan dengan pertanyaan peneliti, menyusun simpulan yang jelas dan memberikan rekomendasi untuk menerbitkan peraturan hukum yang mengikat, guna memastikan bahwa para mitra kerja memperoleh hak mereka secara layak dan adil berdasarkan masalah mursalah.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang**

Dinaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang adalah lembaga pemerintahan yang berperan dalam pembinaan, pengendalian, dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, serta memberikan pelatihan kepada calon tenaga kerja agar menguasai keterampilan tertentu sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, sekaligus menyediakan berbagai peluang kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terletak di Jl. Raya Tumapel No.45/75, Pangetan, Kec. Singosari, Kabupaten Malang Jawa Timur. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur didasarkan pada tiga ketentuan hukum utama, yaitu:

- a. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur
- b. Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 yang mengatur tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- c. Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 107 Tahun 2023 yang memperbarui ketentuan mengenai Kedudukan, Struktur Organisasi,

Uraian Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

**1. Visi Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang.**

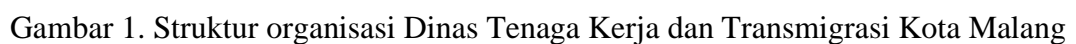
Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah “Mewujudkan sumber daya manusia bidang ketenagakerjaan yang mandiri dalam mengembangkan potensi diri, produktif dalam bekerja dan berkarya, memiliki daya saing tinggi baik di tingkat lokal, nasional, maupun global, serta mencapai kesejahteraan lahir dan batin melalui perlindungan, peningkatan kompetensi, dan penciptaan peluang kerja yang berkelanjutan”

1. Misi DISNAKERTRANS Kota Malang.

- a. Meningkatnya kualitas hidup masyarakat melalui pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan ekonomi.
- b. Meningkatnya kualitas hidup masyarakat yang senantiasa menerapkan nilai-nilai agama, budi pekerti, santun dan beretika.
- c. Meningkatnya produktivitas masyarakat untuk lebih maju dan unggul, sehingga menambah daya saing di pasar internasional, nasional dan regional yang didukung oleh peningkatan kapasitas aparatur pemerintah daerah.
- d. Memelihara keamanan ketertiban umum untuk mewujudkan kondusivitas daerah guna mendukung terciptanya stabilitas nasional.

2. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang.

- Berikut adalah tabel dari struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang:



48

## **B. Efektivitas Pemberian Bonus Hari Raya (BHR) Bagi Mitra Berdasarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 Dalam Teori Efektivitas**

Bonus Hari Raya adalah salah satu jenis kompensasi kepada karyawan sebagai bagian dari aspek hak mereka, terutama menjelang hari raya keagamaan, serta merupakan wujud dari kepatuhan perusahaan terhadap regulasi edaran dari Menteri Ketenagakerjaan.<sup>46</sup> Sebagaimana surat edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3HK.04.00/III/2025 tentang pemberian Bonus Hari Raya keagamaan tahun 2025 bagi pengemudi dan kurir *online* pada layanan angkutan berbasis aplikasi.<sup>47</sup>

Bonus Hari Raya bagi *driver online* memiliki beberapa tujuan penting. Tujuan dari Bonus Hari Raya diberikan sebagai bentuk apresiasi dan dukungan pemerintah serta perusahaan aplikasi terhadap kontribusi mitra *driver online* yang selama ini berperan penting dalam mobilitas dan roda perekonomian masyarakat.<sup>48</sup> Bonus Hari raya ini dapat menjadi sumber pendapatan tambahan yang membantu meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain itu BHR berfungsi sebagai wujud penghargaan atas usaha yang telah mereka lakukan satu tahun terakhir, serta menjadi dorongan motivasi para *driver* agar memberikan pelayanan terbaik demi meraih rating

---

<sup>46</sup> Muhammad Addin Hidayatulloh et al., "Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan" 1 (2024).

<sup>47</sup> Menteri Ketenagakerjaan, "Surat Edaran Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 Bagi Pengemudi Dan Kurir."

<sup>48</sup> Indonesia, "Grab Siapkan Bonus Hari Raya Untuk Ojol, Apa Kriteria Penerimaannya?"

tinggi dalam perusahaan.<sup>49</sup> Tidak hanya itu, BHR dapat memperkuat loyalitas para *driver online* dan berkontribusi positif terhadap citra serta reputasi perusahaan di mata publik.<sup>50</sup>

Adapun syarat dan ketentuan untuk pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan tahun 2025 bagi pengemudi dan kurir *online* dilakukan dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut<sup>51</sup>:

1. Bonus Hari Raya Keagamaan diberikan oleh perusahaan aplikasi kepada seluruh pengemudi dan kurir *online* yang terdaftar secara resmi pada perusahaan aplikasi.
2. Bonus Hari Raya Keagamaan diberikan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Idul Fitri 1446 H.
3. Bagi pengemudi dan kurir *online* yang produktif dan berkinerja baik, Bonus Hari Raya Keagamaan diberikan secara proporsional sesuai kinerja dalam bentuk uang tunai dengan perhitungan sebesar 20% (dua puluh persen) dari rata-rata pendapatan bersih bulanan selama 12 bulan terakhir.

---

<sup>49</sup> Nendi Zaelani Hidayat, "Bonus Hari Raya Mitra Grab: Apresiasi Mengundang Harapan - Suar Mahasiswa Awards 2025," Accessed September 7, 2025, <https://Suarmahasiswaawards.Teropongmedia.Id/Artikel/Bonus-Hari-Raya-Mitra-Grab-Apresiasi-Mengundang-Harapan/>.

<sup>50</sup> "[TRANSKRIP] Keterangan Pers Presiden Republik Indonesia Terkait Bonus Hari Raya Kepada Pengemudi Online • Presiden RI," accessed September 2, 2025, <https://www.presidentri.go.id/transkrip/keterangan-pers-presiden-republik-indonesia-terkait-bonus-hari-raya-kepada-pengemudi-online/>.

<sup>51</sup> "Semenaker M/3/Hk.04.00/Iii/2025 BHR Ojol | PDF," Accessed September 2, 2025, <https://Www.Scribd.Com/Document/838230325/SEMENAKER-M-3-HK-04-00-III-2025-BHR-OJOL>.

4. Bagi pengemudi dan kurir *online* di luar kategori sebagaimana dimaksud pada nomor 3, diberikan Bonus Hari Raya Keagamaan sesuai kemampuan perusahaan aplikasi.
5. Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan tidak menghilangkan dukungan kesejahteraan bagi pengemudi dan kurir *online* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah diberikan oleh perusahaan aplikasi

Dengan adanya ketentuan ini, mengenai pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan bagi pengemudi dan kurir *online*, maka penting untuk memahami kedudukan mereka dalam hubungan kerja dengan perusahaan aplikasi. Hal ini mengarah pada pembahasan mengenai konsep mitra kerja, yang menjadi dasar hubungan hukum antara pengemudi atau kurir *online* dengan perusahaan aplikasi.

Muhammad Jafar Hafsah mendefinisikan kemitraan dapat dipahami sebagai sebuah strategi bisnis yang dijalankan oleh dua pihak atau lebih dalam kurun waktu tertentu, dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama melalui prinsip saling membutuhkan serta saling mendukung untuk berkembang.<sup>52</sup> Mitra kerja adalah karyawan yang tidak tetap yang tergabung dengan kerja sama bisnis. Mitra kerja biasanya memiliki perjanjian kerja sama yang bersifat kontrak kemitraan, dengan status hukum

---

<sup>52</sup> Dr. Ir. Mohammad Jafar Hafsah, "Kemitraan Usaha," N.D.

yang berbeda dari karyawan tetap yang mendapatkan hak seperti gaji tetap, cuti, jaminan sosial, maupun pesangon THR.<sup>53</sup>

Mitra kerja dalam konteks penelitian ini meliputi pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) serta *driver online*. Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No.20 Tahun 2008 Tentang Usaha Kecil, Mikro dan menengah mendefinisikan hubungan kemitraan sebagai kerjasama yang melibatkan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dengan usaha besar, yang didasari prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan.<sup>54</sup> Kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dan usaha menengah atau usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, memperkuat dan saling menguntungkan.<sup>55</sup>

Dalam pernyataan tersebut, Bapak Hendrawan S., ST., MSA memberikan pandangan yang lebih spesifik mengenai bagaimana hubungan kerja antara pelaku usaha dan mitra kerja nonformal, khususnya *driver online* sebagai berikut:

*“Unsur hubungan kerja pada dasarnya terdiri dari tiga hal, yaitu adanya upah, perintah, dan pekerjaan. Dalam konteks pengemudi online, status mereka disebut sebagai mitra, bukan pekerja. Hal ini karena pengemudi online tidak memiliki hubungan kerja dengan konsumen, sebab konsumen bukanlah*

---

<sup>53</sup> Sandri Putri Pratiwi, Nurul Qomariah, and Wahyu Eko Setianingsih, “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak ( Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT . Mitratani Dua,” 2021, 3.

<sup>54</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008,” no. 1 (2008): 3.

<sup>55</sup>“UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 9 TAHUN 1995,” accessed September 3, 2025, <https://jdih-old.kemenkeu.go.id/FullText/1995/9TAHUN~1995UU.htm>.

*majikan maupun pengusaha, melainkan hanya individu yang menggunakan jasa pengemudi untuk melakukan perjalanan. Demikian pula, hubungan antara pengemudi online dengan perusahaan aplikasi juga tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja, karena perusahaan tidak memberikan perintah yang mengikat terkait jam kerja, misalnya mulai jam berapa hingga jam berapa harus bekerja. Oleh sebab itu, pengemudi online dikategorikan sebagai mitra, serupa dengan pengemudi taksi, ojek, maupun transportasi umum lainnya. Mereka memiliki kebebasan penuh untuk menentukan kapan ingin bekerja. Sebagai contoh, seorang pengemudi dapat memilih untuk menarik penumpang hari ini, namun esok hari tidak bekerja, tanpa adanya larangan. Dengan demikian, status kemitraan ini tidak memenuhi tiga unsur hubungan kerja (upah, perintah, dan pekerjaan). Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, pengemudi online pun masuk ke dalam kategori BPU (Bukan Penerima Upah).”*

Pernyataan Bapak Hendrawan S., ST., MSA menegaskan bahwa status driver online di Indonesia memang tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ibu Yuswida Nataswati, SAB., M.M selaku pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang mempertegas pernyataan diatas, beliau menyatakan :<sup>56</sup>

*“Dalam suatu perjanjian kerja hubungan antara pelaku usaha dengan mitra kerja ini mengikat satu sama lain, tetapi dalam kasus BHR ini belum bisa dikatakan mengikat karena surat edaran tersebut hanya bersifat anjuran”.*

Pernyataan kedua narasumber menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pelaku usaha dan driver kurang terikat, sehingga hak dan kewajibannya tidak dilindungi Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>56</sup> Yuswida, wawancara, (Malang, 07 Agustus 2025).

Di Malaysia, perusahaan Air Asia mengambil langkah inovatif dengan memberikan hak kepada para *driver online* layaknya karyawan tetap. Para *driver online* memperoleh gaji bulanan tetap mulai dari RM 3.000 atau setara dengan Rp. 10.000.000. Selain itu mereka juga menerima berbagai fasilitas, seperti rekening tabungan *Employee Provident Fund (EPF)* sebagai jaminan hari tua, *Social Security Organization (SOCSO)* sebagai jaminan kecelakaan kerja, asuransi kesehatan, hak cuti tahunan, serta tunjangan perjalanan.<sup>57</sup>

Sementara itu, di Spanyol, pemerintah mewajibkan perusahaan layanan pesan-antar seperti *Deliveroo* dan *Uber Eats* untuk memperlakukan para mitra pengemudinya sebagai pegawai tetap dengan pemberian gaji dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Kebijakan ini diberlakukan sebagai respon terhadap berbagai keluhan terkait kondisi kerja para kurir di sektor layanan berbasis permintraaan (*on-demand service*).<sup>58</sup> Oleh karena itu, kebijakan ini perlu ditinjau dengan teori efektivitas untuk mengetahui sejauh mana pemberian BHR dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan uraian diatas mengenai, efektivitas Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 Bonus Hari Raya bagi pengemudi dan kurir *online* dapat dipahami melalui kecukupan pemberiannya, nilai bonus juga berperan penting, karena studi tentang

---

<sup>57</sup> CNB Indonesia Redaksi, "Ojol Bukan Karyawan Tak Dapat THR, 5 Negara Ini Larang Sistem Mitra," 2024.

<sup>58</sup> Redaksi.

kesejahteraan pekerja transportasi *online* menemukan bahwa pendapatan mereka cenderung tidak seimbang atau naik turun dan sering kali berada di bawah upah minimum, sehingga tambahan 20% sangat berharga bagi kebutuhan rumah tangga mereka saat menjelang hari raya.<sup>59</sup>

Selain itu, efektivitas juga ditentukan oleh kepatuhan perusahaan dan pengawasan pemerintah, sebagaimana ditunjukkan oleh studi kebijakan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa regulasi di sektor informal sering kali lemah implementasinya tanpa pengawasan aktif dan mekanisme sanksi yang jelas.<sup>60</sup> Dengan demikian, Surat Edaran ini berpotensi efektif bila diiringi dengan kriteria penilaian yang transparan, pengawasan ketat dari pemerintah, serta penyesuaian nilai bonus agar benar-benar bermakna bagi kesejahteraan pengemudi dan kurir aplikasi.

Berbicara mengenai teori efektifitas menurut Lawrence M Friedman, ada tiga faktor yang menentukan efektif tidaknya suatu Undang-Undang, sebagai berikut:<sup>61</sup>

### **1. Efektivitas Bonus Hari Raya Ditinjau Dari Struktur Hukum**

Struktur Hukum adalah lembaga yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan serta menegakkan aturan hukum yang berlaku.<sup>62</sup> Efektivitas Bonus Hari Raya dari Struktur Hukum yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam menegakkan aturan hukum

---

<sup>59</sup> Laporan Penelitian Kemacetan, "Go-Jek," n.d.

<sup>60</sup> "Mentri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia," n.d.

<sup>61</sup> Soerjono Soekanto dan Abdullah Mustafa, *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat* (Bandung: Rajawali, 1978), 13.

<sup>62</sup> Askari Razak, "Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman," *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 477.

pada dasarnya menjadi penting dalam menjamin berjalannya suatu regulasi secara efektif. Namun, jika ditinjau dari poin analisis, selama dalam bentuk Surat Edaran (SE) yang sifatnya belum resmi dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat secara penuh.

Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya lembaga atau otoritas yang secara tegas dapat memaksa platform digital untuk mentaati substansi yang terkandung dalam surat edaran tersebut. Dengan kata lain, keberlakuan surat edaran sangat bergantung pada kesadaran dan kemauan dari pihak platform itu sendiri, sehingga efektivitasnya dalam memberikan jaminan hak bagi pekerja menjadi terbatas. Di sisi lain, kondisi ini akan berbeda apabila Bonus Hari Raya ditetapkan sebagai kewajiban hukum dalam bentuk peraturan yang lebih kuat secara hierarkis, sebab dalam struktur hukum yang formal akan terdapat lembaga penegak hukum yang berwenang mengawasi sekaligus memberikan sanksi bagi pihak-pihak yang melanggar, sehingga kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja dapat lebih terjamin.<sup>63</sup>

Pada kasus BHR, Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai lembaga yang melakukan pengawasan terhadap kebijakan BHR. Menindaklanjuti hal tersebut, Dinas Ketenagakerjaan telah

---

<sup>63</sup> Dkk Dr. Rosyid Hamzah, SH, MH, "Rajawali Pers Problematika Hukum Indonesia, Teori Dan Praktik," n.d.

menyediakan link pengaduan terkait BHR. Hal ini disampaikan oleh Ibu

Yuswida Nataswati, S.A.B., M.M:<sup>64</sup>

*“Disnaker sudah menyiapkan link untuk BHR tapi sedikit pengaduan tentang BHR, tetapi daerah lain sudah banyak, pengaduan tersebut kita tindaklanjuti dan khusus BHR tidak sampai membuat ricuh karena ini hanya bersifat himbauan, untuk kota malang sendiri hanya tiga pengaduan, tapi bukan berarti kalo hanya tiga atau sedikit kita (petugas dinas) tutup mata, karena sudut pandang orang terutama pihak disnaker sendiri itu penting, karena fungsi lahirnya suatu hukum yaitu mewujudkan perlindungan, karena itulah SE hadir untuk melindungi driver-driver online dan penelitian ini menarik karena selama ini belum ada aturan yang tetap. Mengingat suatu hukum yang belum ada dan diadakan otomatis tidak dapat langsung ditetapkan, ada pro kontra, mungkin kedepannya di tahun 2026 SE (Surat Edaran) ini bisa jadi PERMEN dan itu sesuatu yang sudah tetap dan ada sanksinya, karena ini sangat penting untuk menuju sesuatu yang wajib butuh proses yang panjang”*

Pernyataan ini menegaskan bahwa lembaga telah mengupayakan pengawasan ketenagakerjaan melalui laporan berupa link pengaduan untuk *driver online*. Dalam konteks yang lebih luas, fenomena pengaduan mengenai BHR tidak hanya terjadi di Kota Malang, melainkan juga di berbagai wilayah lain di Jawa Timur. Data Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur tahun 2025 mencatat adanya sejumlah pengaduan terkait implementasi BHR, yang memperlihatkan bahwa persoalan ini bersifat nyata dan memerlukan tindak lanjut.

---

<sup>64</sup> Yuswida, wawancara, (Malang, 07 Agustus 2025).

**Tabel 1.2****Data Laporan Pengaduan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur**

<b>Kota</b>	<b>Laporan Pengaduan BHR Provinsi Jawa Timur 2025</b>
Surabaya	46
Jember	2
Tulungagung	2
Banyuwangi	1
Probolinggo	-
Bondowoso	1
Batu	1
Madura	1
Kediri	1
Magetan	1
Pasuruan	2
Gresik	6
Sidoarjo	7
Mojokerto	1
Jombang	0
Nganjuk	0
Ngawi	0

Tuban	0
Malang	3

Sumber: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa

Timur.<sup>65</sup>

Dengan demikian, jumlah laporan Kota Malang tergolong minim, kondisi ini semakin menegaskan pentingnya penguatan regulasi terkait Bonus Hari Raya (BHR) di masa mendatang.

## 2. Efektivitas Bonus Hari Raya Ditinjau Dari Substansi Hukum

Substansi hukum adalah aturan atau ketentuan dalam perundang-undangan yang berlaku secara resmi dalam sistem hukum termasuk keputusan yang dikeluarkan maupu yang akan disusun. Aturan-aturan ini memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga setiap individu, termasuk aparat penegak hukum, wajib menjadikannya sebagai acuan dalam menjalankan tugas serta menegakkan keadilan.<sup>66</sup>

Efektivitas BHR dari aspek substansi hukum menunjukkan bahwa pemberian bonus cenderung kurang optimal. Hal ini dikarenakan surat edaran pada hakikatnya hanya bersifat himbauan serta tidak memiliki kekuatan mengikat sebagaimana peraturan perundang-undangan, sehingga penerapannya sangat bergantung pada komitmen dan itikad baik pelaku usaha. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Bapak

<sup>65</sup> Ref No et al., "Letter of Acceptance ( Loa ) Letter of Acceptance ( Loa )," 2025, 857–58.

<sup>66</sup> Razak, "Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman."

Hendrawan Dendy S, ST., MSA selaku pengawas ketenagakerjaan Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang menyatakan:<sup>67</sup>

*“Adanya Surat Edaran pada tahun 2025 ibaratnya pemerintah baru cek ombak, karena pada tahun sebelumnya tidak pernah ada aturan tentang pemberian Bonus Hari Raya, BHR ini berbeda dengan THR, kalau THR ada dasar hukumnya sedangkan BHR tidak memiliki dasar hukum karena surat edaran tersebut hanya himbauan, apabila dilaksanakan itu baik apabila tidak dilaksanakan juga gapapa karena apabila tidak dilaksanakan kami juga tidak bisa memberikan sanksi, tetapi para driver online sudah berharap bahwa mereka akan mendapatkan bonus tersebut”.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa efektivitas pemberian BHR dari aspek substansi hukum masih sangat lemah, karena Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menteri ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan mengikat, sehingga implementasinya lebih bersifat sukarela dan tidak dapat dipaksakan. Akibatnya, posisi *driver online* sebagai kelompok pekerja rentan menjadi semakin lemah karena mereka tidak memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut hak-haknya secara formal. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan status norma hukum tersebut menjadi aturan yang lebih tegas dan mengikat agar mampu menjamin kepastian hukum sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan bagi para *driver online*.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Hendrawan, “Wawancara” (Malang, 07 Agustus 2025).

<sup>68</sup> M. Kharis Mawanda, “Perlindungan Hukum Mitra/Driver Ojek Online Menurut Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,” May 10, 2019.

### 3. Efektivitas Bonus Hari Raya Ditinjau Dari Budaya Hukum

Budaya Hukum adalah cerminan sikap masyarakat terhadap hukum yang berlaku di suatu wilayah. Efektivitas Bonus Hari Raya jika ditinjau dari sikap masyarakat terhadap hukum berlaku pada umumnya dipengaruhi oleh budaya hukum yang melekat dalam masyarakat Indonesia.<sup>69</sup> Dalam praktiknya, ketika suatu aturan hanya dituangkan dalam bentuk surat himbauan, masyarakat termasuk pelaku usaha cenderung mengabaikannya karena tidak terdapat sanksi tegas yang diatur dalam perundang-undangan.<sup>70</sup>

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada dua puluh responden, hanya tujuh responden yang menerima BHR, sementara tiga belas lainnya tidak menerima BHR. Hal ini menunjukkan lemahnya implementasi surat edaran, karena ketiadaan sanksi membuat perusahaan tidak merasa terikat untuk mematuhi kebijakan tersebut. Akibatnya, kebijakan tersebut cenderung diabaikan, yang sekaligus mencerminkan lemahnya budaya hukum Indonesia.<sup>71</sup>

Oleh karena itu, apabila ketentuan tersebut ditingkatkan statusnya menjadi hukum yang sah dan diatur dalam Undang-Undang, maka akan terdapat unsur paksaan melalui mekanisme sanksi, sehingga

---

<sup>69</sup> Razak, "Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman."

<sup>70</sup> Dina Noviani, "Kepastian Hukum Dalam Mekanisme Penerapan Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perusahaan/Corporate Social Responsibility (Tjslp/Csr) Pada Ketentuan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tang" 334, No. 1951 (2016).

<sup>71</sup> Driver Online, "Data Kuisioner BHR," 2025, <https://doi.org/https://bit.ly/KuisionerTugasAkhirBHR>.

besar kemungkinan perusahaan akan terdorong untuk melaksanakan kewajiban yang dimaksud secara konsisten.<sup>72</sup> Para driver sangat mendukung jika pemberian BHR dijadikan kewajiban oleh perusahaan atau platform. Mereka mendukung adanya Bonus Hari Raya dengan alasan bahwa:<sup>73</sup>

*“Lumayan untuk tambahan hari raya, bisa membantu meringankan keuangan driver, karena bentuk apresiasi perusahaan juga terhadap para driver”.*

Pernyataan diatas menilai bahwa Bantuan Hari Raya ini dapat memberikan harapan bagi driver karena kehadirannya sangat membantu meringankan kebutuhan mereka terlebih ketika menjelang hari raya.<sup>74</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemerintah dalam menerbitkan surat edaran mengenai BHR belum efektif dengan praktik yang dijalankan oleh perusahaan. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara *driver online* dan perusahaan, sehingga peningkatan status hukum kebijakan BHR menjadi sangat penting untuk diwujudkan.

---

<sup>72</sup> S.H. Erizka Permatasari, “Menegal Sanksi Paksaan Pemerintah Dan Penerapannya Di Indonesia | Klinik Hukumonline,” accessed September 20, 2025, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/mengenal-sanksi-paksaan-pemerintah-dan-penerapannya-di-indonesia-lt621881f475b8a/>.

<sup>73</sup> Mujayyid, Wawancara, (Malang, 17 September 2025).

<sup>74</sup> Rian Alfianto, “Polemik Bonus Hari Raya Untuk Driver Ojol, Taksol, Dan Kurir, Asosiasi Minta Tak Perlu Dipaksakan - Jawa Pos,” n.d.

### **C. Urgensi Bonus Hari Raya (BHR) Menjadi Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Menurut Hukum Progresif**

Hukum Progresif merupakan pendekatan dalam pemikiran hukum yang tidak hanya berpegang teguh pada Undang-Undang secara formal, melainkan menekankan pentingnya hukum untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman.<sup>75</sup> Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H menyatakan hukum progresif bertujuan mengantarkan manusia dalam kehidupan yang adil, sejahtera, dan membahagiakan. Pendekatan ini menolak cara berpikir yang hanya ingin mempertahankan aturan yang lama tanpa perubahan.<sup>76</sup> Menurut Istilah hukum progresif mencerminkan pandangan bahwa hukum seharusnya menjadi sarana untuk mendorong kemajuan sosial menuju kondisi yang lebih baik, bukan sekedar kumpulan aturan yang bersifat tetap dan tidak berubah.<sup>77</sup>

Dilihat dari kacamata hukum progresif, permasalahan BHR bagi mitra kerja transportasi *online* bukan hanya soal kepatuhan pada surat edaran, melainkan tentang bagaimana hukum itu sendiri dapat bergerak, menyesuaikan, dan menegakkan keadilan substantif. Perencanaan pemberian Bonus Hari Raya (BHR) dari pemerintah bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mitra kerja, memberikan apresiasi atas kontribusi mereka terhadap pertumbuhan ekonomi, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara pelaku usaha dan

---

<sup>75</sup> M. Yasin Al Arif, "Penegakan Hukum Dalam Perspektif Hukum Progresif," *Undang: Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2019): 172, <https://doi.org/10.22437/ujh.2.1.169-192>.

<sup>76</sup> Anisa Rizki Fadhila, "Teori Hukum Progresif (Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H.)."

<sup>77</sup> Satjipto Raharjo, *Membedah Hukum Progresif*.

mitra kerja. Selain itu, perencanaan ini dimaksudkan sebagai upaya perlindungan sosial bagi mitra kerja menjelang perayaan hari besar, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja di masa berikutnya.<sup>78</sup>

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi yang dilakukan pada tanggal 07 Agustus 2025 yang bertempat di Disnaker Trans Prov. Jatim Pengawas Ketenagakerjaan Korwil 2 Malang, diketahui bahwa himbauan tersebut belum sepenuhnya dipatuhi oleh seluruh perusahaan transportasi *online*. Masih terdapat perusahaan yang tidak menyalurkan Bonus Hari Raya kepada *driver online*. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan BHR menjadi hal penting untuk diperhatikan, terutama terkait masalah keadilan, karena ketidakseragaman implementasi berpotensi menimbulkan kesenjangan antara driver online dengan perusahaan.

Sejalan dengan itu, Menurut Ibu Yuswida selaku pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Malang:<sup>79</sup>

*“Prinsip keadilan dan kemanusiaan itu ya menjadi pertimbangan yang utama dalam kebijakan surat edaran ini, Supaya seluruh mitra kerja itu memperoleh apresiasi , selain itu pemberian BHR juga dibutuhkan, karena apa bisa memberikan perhatian kepada para driver saat menjelang hari raya.”*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dasar pertimbangan utama dalam kebijakan pemberian Bonus Hari Raya (BHR) adalah

---

<sup>78</sup> Anisa Rizki Fadhila, “Tori Hukum Progresif (Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H. 2021). h. 122-132.

<sup>79</sup> Yuswida, Wawancara, (Malang, 07 Agustus 2025).

prinsip keadilan dan kemanusiaan. Maksud dari keadilan di sini adalah bagaimana perusahaan berusaha memperlakukan seluruh mitra kerja secara setara dan merata dengan memberikan bentuk penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan sepanjang tahun. Sementara itu, prinsip kemanusiaan menekankan pada sisi empati dan kepedulian perusahaan terhadap kondisi para driver, terutama menjelang hari raya di mana kebutuhan hidup cenderung meningkat.<sup>80</sup>

Pemberian Bonus Hari Raya (BHR) merupakan bentuk perhatian dan dukungan moral bagi mitra kerja, khususnya *driver* yang belum memiliki jaminan sosial dan finansial yang stabil. Bonus ini bukan sekedar kewajiban moral, tetapi juga sarana membangun hubungan kerja yang harmonis serta mewujudkan kesejahteraan sosial. Berdasarkan hasil penelitian, perlu adanya rekomendasi agar status mitra kerja transportasi *online* ditinjau untuk diangkat menjadi karyawan tetap, sehingga mereka memperoleh jaminan ekonomi dan hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai Permenaker Nomor 6 Tahun 2016.<sup>81</sup>

Dalam konteks ini, pendekatan hukum progresif menjadi relevan, karena menempatkan hukum bukan semata-mata sebagai norma yang kaku, melainkan sebagai sarana untuk mewujudkan

---

<sup>80</sup> Anton Cahyono, Indra Fredika Kusuma, and Haryo Hendro Kusumo, "Hubungan Hukum Kemitraan Antara Driver Online Dengan Penyedia Layanan," *Perspektif Hukum* 24, no. 2 (2024): 319.

<sup>81</sup> Menteri Ketenagakerjaan, "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan," *Kementerian Ketenagakerjaan*, 2016, 8.

keadilan substantif dan kemanusiaan. Hukum progresif menolak pandangan legalistik yang membatasi keadilan hanya pada teks undang-undang, dan mendorong agar hukum berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta nilai-nilai kemaslahatan.<sup>82</sup>

Selain itu, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 sebaiknya ditingkatkan dari sekedar himbauan menjadi kewajiban hukum yang bersifat mengikat, sehingga pelaku usaha memiliki kewajiban untuk memberikan Bonus Hari Raya (BHR) kepada mitra kerja, tanpa bergantung pada kebijakan internal masing-masing perusahaan. Rekomendasi ini sejalan dengan prinsip *masalah mursalah*, yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umum, keadilan sosial, serta perlindungan hukum bagi pekerja di sektor digital yang selama ini belum sepenuhnya terlindungi oleh regulasi ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pisau analisis hukum progresif dan konsep *masalah mursalah* untuk mengkaji urgensi transformasi anjuran BHR menjadi kewajiban hukum yang berpihak pada nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan kemaslahatan sosial. Dengan demikian, penelitian ini akan membahas secara mendalam pemberian BHR dalam perspektif *masalah mursalah*, guna

---

<sup>82</sup> Vincentius Patria Setyawan, “Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif” 14 (2025): 120–35.

menegaskan relevansi dan urgensinya untuk dijadikan dasar pembentukan kebijakan hukum yang lebih berkeadilan.

#### **D. Urgensi Bonus Hari Raya (BHR) Menjadi Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Menurut *Maslahah Mursalah***

Hukum Islam pada hakikatnya diturunkan untuk menjaga kemaslahatan manusia, baik dalam aspek agama, jiwa, akal, keturunan, maupun harta. Salah satu metode ijtihad dalam menetapkan hukum yang tidak ditemukan secara eksplisit dalam *nash* adalah *maslahah mursalah*, yaitu pertimbangan kemanfaatan yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat. *Maslahah mursalah* memiliki kedudukan penting karena berhubungan langsung dengan maqasid syariah yang bertujuan untuk mewujudkan kebaikan dan menolak kerusakan (*jalb al-maṣāliḥ wa dar' al-mafāsid*).<sup>83</sup> Menurut Imam al-Ghazali, *maṣlahah mursalah* dipahami sebagai sarana untuk memperoleh manfaat serta menolak keburukan demi menjaga tujuan-tujuan syariat. Dengan demikian, al-Ghazali menekankan bahwa suatu kemaslahatan harus selaras dengan maksud syariat dan tidak keluar dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT.<sup>84</sup>

Dalam konteks hubungan industrial, Bonus Hari Raya (BHR) yang diberikan kepada mitra kerja maupun pekerja lepas dapat dipandang sebagai bentuk *maslahah mursalah*. Meskipun tidak secara langsung diatur dalam al-Qur'an maupun hadist, pemberian BHR membawa manfaat besar, khususnya dalam menjaga kesejahteraan pekerja

---

<sup>83</sup> Purwanto, “Konsep Maslahah Mursalah Dalam Penetapan Hukum Islam Menurut Pemikiran Najmuddin At-Thufi”.(2018 h.16)”

<sup>84</sup> Hidayatullah, “Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali.”

menjelang hari raya. BHR mampu meringankan beban ekonomi pekerja, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan harmonis antara pelaku usaha dengan mitra kerjanya. Dengan demikian, kebijakan ini sejalan dengan tujuan hukum Islam yang menekankan perlindungan terhadap kebutuhan dasar (*ḍaruriyyāt*) manusia.<sup>85</sup>

Urgensi menjadikan BHR sebagai kewajiban hukum dapat dilihat dari beberapa aspek *maslahah*. Pertama, dari sisi *hifẓ al-māl* (perlindungan harta), BHR membantu pekerja memenuhi kebutuhan pokok hari raya tanpa harus berhutang atau mengalami kesulitan finansial. Kedua, dari sisi *hifẓ al-nafs* (perlindungan jiwa), kebijakan ini dapat mengurangi tekanan psikologis akibat beban ekonomi, sehingga pekerja dapat merayakan hari besar keagamaan dengan tenang. Ketiga, dari sisi *hifẓ al-nasl* (memelihara keturunan), adanya BHR membantu pekerja dapat memenuhi kebutuhan keluarga dalam tradisi sosial dan keagamaan saat hari raya, sehingga martabat keluarga tetap terjaga. Keempat dari sisi *hifẓ al-din* (memelihara agama), adanya BHR membantu pekerja dalam menyiapkan kebutuhan ibadah dan perayaan hari besar agama dengan khidmat. Kelima dari sisi *hifẓ al-aql* (memelihara akal), adanya BHR pekerja terbebas dari tekanan ekonomi dan akan lebih fokus pada produktivitas kerja.<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> Deni Lubis, "Penyusunan Anggaran Belanja Daerah Dengan Pendekatan Ad-Daruriyyat Al-Khams/Maqasid As-Syariah: Studi Kasus APBD Kabupaten Bogor Tahun 2011," *Al-Muzara'ah* 1, no. 2 (2013): 138, <https://doi.org/10.29244/jam.1.2.119-138>.

<sup>86</sup> Dimas Fadilah, "Peran Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi: Tinjauan Maqasid Syariah Tentang Hifzh Al-Mal," *Jurnal Global Ilmiah* 2, no. 6 (2025): 18, <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i6.196>.

*Maslahah mursalah* dipahami sebagai landasan yang memberi ruang bagi penetapan hukum yang membawa manfaat bagi masyarakat, meskipun tidak terdapat aturan langsung dalam hukum islam. Namun, penerapan prinsip ini perlu dilakukan secara hati-hati, disesuaikan dengan prinsip yang tidak boleh bertentangan dengan nilai dan tujuan agama. Prinsip ini menetapkan hukum pada persoalan yang tidak diatur secara langsung dalam Al-Qur'an dan Hadist, keputusan diambil berdasarkan kemaslahatan umum atau kebaikan yang diterima secara luas oleh masyarakat. Dengan begitu, hukum islam menjadi lebih fleksibel dan mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika serta perkembangan zaman.<sup>87</sup>

Pemberian BHR telah diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025. Namun, ketentuan tersebut belum ditemukan dalam sumber hukum islam, yakni Al-Qur'an dan Hadist. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pemberian BHR akan dikaji melalui metode ijtihad yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan, khususnya dengan mempertimbangkan aspek kemaslahatan dan menghindari kemudharatan.

Pemberian BHR dapat dikategorikan sebagai *masalah hajjiyah*, yaitu kemaslahatan yang keberadaannya memudahkan kehidupan pekerja<sup>88</sup> *Maslahah hajjiyah* menjadi penting karena BHR memiliki

---

<sup>87</sup> Aflakhal Ula Wardani, "Urgensi Perlindungan Hukum Terhadap Kepemilikan Kartu E-Toll Sebagai Alat Pembayaran Non Tunai Perspektif Masalah Mursalah," 2024.

<sup>88</sup> Zein, "Menguasai Ilmu Ushul Fiqh."

peran strategis dalam meringankan beban ekonomi para mitra kerja menjelang hari raya, yang merupakan momen kebutuhan dasar manusia. Penerapan masalah hajjiyah mampu menyempurnakan perlindungan terhadap kebutuhan pokok para mitra kerja tanpa menimbulkan kesulitan yang memberatkan bagi pelaku usaha. Dengan begitu hukum ini memiliki nilai kebermanfaatan yang sejalan dengan prinsip-prinsip syariah Keberadaan BHR berfungsi mendukung tercapainya tujuan syariat, terutama dalam menjaga harta (*hifz al-maal*) dan menjaga jiwa (*hifz an-nafs*), karena tambahan penghasilan ini dapat meringankan beban finansial pekerja dalam memenuhi kebutuhan keluarganya menjelang hari raya. Landasan lain yang sejalan dengan prinsip masalah ini adalah salah satu sabda Rasulullah SAW yang menyebutkan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”*

(HR. Ibn Majah), yang menegaskan kewajiban untuk memperhatikan hak-hak pekerja.<sup>89</sup> Dengan demikian, meskipun tidak diatur secara langsung dalam nash, kebijakan pemberian BHR dapat dipahami oleh para pelaku usaha sebagai bentuk implementasi masalah mursalah yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan para mitra kerja, baik *driver* maupun kurir *online*.<sup>90</sup>

<sup>89</sup> Oleh : Salma, “MASLAHAH DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM,” *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 10, no. 2 (September 9, 2016), <https://doi.org/10.30984/AS.V10I2.261>.

<sup>90</sup> “View of Al-Maslahah Al-Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam,” accessed September 2, 2025, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/140/134>.

Dalam penerapan *masalah mursalah* sebagai dasar penetapan hukum, terdapat beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu:<sup>91</sup>

1. Kemaslahatan yang dimaksud harus benar-benar nyata, sehingga mampu memberikan manfaat sekaligus mencegah timbulnya kerusakan.
2. Manfaat yang dihasilkan harus bersifat umum dan kolektif, bukan hanya untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.
3. Kemaslahatan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang secara jelas telah ditetapkan dalam Al-Quran, sunnah, maupun ijma'.
4. Kemaslahatan harus sesuai dengan akal sehat, sehingga bila dikemukakan kepada orang-orang yang berakal sehat, mereka akan mengakuinya.
5. Penerapannya diarahkan pada kebutuhan yang mendesak atau untuk menyelesaikan persoalan-persoalan besar yang menimbulkan kesulitan serius.

Dalam merumuskan suatu hukum, penting untuk mempertimbangkan unsur-unsur *masalah mursalah*. Tujuannya agar hukum yang dibuat tidak menimbulkan kemudharatan bagi masyarakat. Berdasarkan syarat-syarat *masalah mursalah* yang telah dijelaskan, kebijakan pemberian Bonus Hari Raya sejalan dengan prinsip-prinsip syariat, dapat dilihat bahwa pemberian BHR membawa kemaslahatan yang besar, yaitu meringankan beban ekonomi para pekerja atau mitra kerja menjelang hari raya, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pokok

---

<sup>91</sup> Nurkhofifah Parawangsa, “‘Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Pentingnya Legalitas Izin Usaha Bagi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Di Desa Bunut Baok Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah),’” *UIN Mataram*, 2022, 17.

maupun sosial pada momen tersebut. Kebijakan ini tentu menguntungkan bagi pekerja dan keluarganya, serta secara tidak langsung juga berdampak positif bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Surah al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:<sup>92</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِيْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”*

Surat al-Maidah ayat 8 menekankan pentingnya berlaku adil dan tidak terpengaruh kebencian maupun kepentingan pribadi dalam mengambil keputusan. Pemberian BHR selaras dengan pesan ayat ini karena merupakan bentuk keadilan sosial dan penghargaan terhadap para pekerja. Dengan memberikan bonus, pelaku usaha tidak hanya memenuhi hak pekerja secara materi, tetapi juga menegakkan prinsip keadilan, menjaga kesejahteraan, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sebagaimana perintah Allah untuk selalu berlaku adil.

---

<sup>92</sup> “QS. Al-Maidah Ayat 58,” n.d.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai Urgensi Anjuran Bonus Hari Raya Sebagai Kewajiban Hukum Bagi Pelaku Usaha Terhadap Mitra Kerja Perspektif *Maslahah Mursalah*, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian Bonus Hari Raya kepada mitra kerja transportasi *online* belum sepenuhnya efektif apabila dianalisis melalui tiga indikator. *Pertama*, efektivitas Bonus Hari Raya (BHR) ditinjau dari aspek struktur hukum masih terbatas, karena hanya berlandaskan Surat Edaran yang tidak memiliki kekuatan mengikat. Pengawasan yang dilakukan Disnaker melalui link pengaduan menunjukkan adanya upaya perlindungan, namun jumlah laporan yang minim menandakan lemahnya daya paksa regulasi tersebut. *Kedua*, efektivitas Bonus Hari Raya (BHR) ditinjau dari aspek substansi hukum masih lemah karena hanya didasarkan pada surat edaran yang bersifat himbauan dan tidak memiliki kekuatan mengikat. Hal ini membuat implementasi BHR sangat bergantung pada itikad baik pelaku usaha dan tidak memberikan kepastian hukum bagi driver online. *Ketiga*, efektivitas Bonus Hari Raya (BHR) ditinjau dari budaya hukum belum efektif dilaksanakan karena hanya berlandaskan surat edaran tanpa sanksi hukum, sehingga banyak perusahaan mengabaikannya. Data menunjukkan sebagian besar driver tidak

menerima BHR, yang mencerminkan lemahnya budaya hukum di Indonesia. Para driver mendukung adanya BHR karena dianggap sebagai bentuk apresiasi perusahaan sekaligus bantuan nyata untuk meringankan beban ekonomi saat hari raya.

2. Apabila ditinjau dari perspektif *maslahah mursalah* dapat disimpulkan bahwa pemberian BHR untuk mitra kerja itu perlu dan sangat penting untuk diubah menjadi kewajiban hukum berupa surat keputusan atau Peraturan Pemerintah, karena ada kemaslahatan yang terkandung di dalamnya seperti meringankan beban hidup para *driver online*, terutama menjelang hari besar keagamaan yang identik dengan meningkatnya kebutuhan ekonomi saat hari besar keagamaan. Dari aspek menjaga harta (*hifz al-māl*), bonus membantu menjaga hak ekonomi mitra kerja dengan memberikan tambahan penghasilan yang melindungi mereka dari kerugian atau kesulitan finansial. Sementara dari aspek menjaga jiwa (*hifz al-nafs*), bonus berperan dalam menjamin kelangsungan hidup, kesejahteraan, serta ketenangan jiwa mitra kerja menjelang hari raya. Hal ini sejalan dengan pandangan Hukum Progresif menurut Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H yang menekankan bahwa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04.00/III/2025 mengenai pemberian Bonus Hari Raya sangat penting untuk ditingkatkan statusnya menjadi kewajiban hukum.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah di bidang Ketenagakerjaan, penegak hukum, dan masyarakat khususnya perusahaan dan mitra kerja sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah di bidang Ketenagakerjaan, diharapkan melakukan pembaruan serta penyesuaian regulasi yang mampu mengantisipasi perkembangan zaman dan teknologi. Upaya ini diperlukan agar hukum senantiasa relevan, adaptif, serta tidak tertinggal dari dinamika dan kebutuhan masyarakat, dan kepada aparat penegak hukum, diperlukan konsistensi dalam penerapan aturan yang berlaku. Penegakan hukum yang tegas, adil, dan berimbang akan menciptakan kepercayaan masyarakat serta menegaskan fungsi hukum sebagai sarana pengaturan dan melakukan upaya pengawasan terhadap perusahaan dan mitra kerja.
2. Kepada masyarakat, penting untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman hukum. Hal ini dapat dicapai melalui program sosialisasi, pendidikan hukum, serta penyuluhan yang berkesinambungan, sehingga masyarakat mampu memahami hak dan kewajiban mereka secara utuh, dan bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan kajian lebih mendalam dengan pendekatan empiris maupun komparatif, sehingga dapat memperkaya perspektif dan memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif dalam menyikapi permasalahan hukum yang serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Dr. Azwar Agus, SH, M.Hum, 'Pembedaan Ilmu Hukum Empiris Dan Ilmu Hukum Normatif', 2020, pp. 1–4

Dr. Rosyid Hamzah, SH, MH, Dkk. "RAJAWALI PERS Problematika Hukum Indonesia, Teori Dan Praktik," n.d.

Hasan Sholeh, *Pengantar Sosiologi Hukum*, Salembaempat, 2002

Johny Ibrahim. "Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif," Banyumedia., 295. Surabaya, 2008.

Muhammad Chairul Huda, 'Metode Penelitian Hukum (Pendekatan Yuridis Sosiologis)', in *The Mahfud Institute* SS Semarang, 2021

Romli Atmasasmita. "Teori Hukum Integratif." In *Genta Publhising*, 88. Yogyakarta, 2012.

Satjipto Raharjo. *Membedah Hukum Progresif*. Jakarta, 2006.

Soerjono Soekamto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Grafindo Persada, 2004.

Soerjono Soekanto dan Abdullah Mustafa. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*. Bandung: Rajawali, 1978.

Zein, M. Ms'sum. "Menguasai Ilmu Ushul Fiqh," 164, n.d

## Jurnal

Agus Solikin, Siti Tatmainul Qulub, 'Hifz Al Aql Dan Penerapan Open-Ended Question Dalam Materi Konsep Arah Kiblat Pada Mata Kuliah Matematika Astronomi', *Pendidikan Islam*, 12.2 (2023), p. 1357

Anisa Rizki Fadhila, Anisa Rizki Fadhila, 'Tori Hukum Progresif (Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, S.H.)', *SINDA: Comprehensive Journal of Islamic Social Studies*, 1.1 (2021), pp. 122–32, doi:10.28926/sinda.v1i1.966

Arif, M. Yasin Al. "Penegakan Hukum Dalam Perspektif Hukum Progresif." *Undang: Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2019): 172. <https://doi.org/10.22437/ujh.2.1.169-192>.

BR. Panjaitan, Edlin, 'Analisis Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak Pekerja Atas THR Keagamaan Yang Telah Disepakati Bersama', *Repository Universitas HKBP Nommensen*, 11.1 (2024), p. 1

Cahyono, Anton, Indra Fredika Kusuma, and Haryo Hendro Kusumo. "Hubungan Hukum Kemitraan Antara Driver Online Dengan Penyedia Layanan." *Perspektif Hukum* 24, no. 2 (2024): 319.

Carolyn Stephanie Immanuella Br Hutagalung<sup>1</sup>, Nadia Asyera Parhusip, 'Esensial Legalitas Usaha Terhadap Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kota Semarang', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10.June (2024), p. 5

Fadilah, Dimas. "Peran Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Menjaga Stabilitas

- Ekonomi: Tinjauan Maqasid Syariah Tentang Hifzh Al-Mal.” *Jurnal Global Ilmiah* 2, no. 6 (2025): 18. <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i6.196>.
- Hidayatullah, Syarif, ‘Maslahah Mursalah Menurut Al-Ghazali’, *Al-Mizan*, 4.1 (2018), p. 116
- Hidayatulloh, Muhammad Addin, Adam Ivanda Raditya, Feri Husein Hibadullah, and Ibnu Dwi Fajar. “Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research Manfaat Serta Pengaruh Kompensasi Tunjangan Hari Raya Terhadap Kinerja Karyawan” 1 (2024).
- Lubis, Deni. “Penyusunan Anggaran Belanja Daerah Dengan Pendekatan Ad-Daruriyyat Al-Khams/Maqasid As-Syariah: Studi Kasus APBD Kabupaten Bogor Tahun 2011.” *Al-Muzara’ah* 1, no. 2 (2013): 138. <https://doi.org/10.29244/jam.1.2.119-138>.
- Munawar, Faishal Agil Al. “‘Abd Al-Majīd Al-Najjār’s Perspective on Maqāṣid Al-Sharī’ah.” *Juris: Jurnal Ilmiah Syariah* 20, no. 2 (2021): 209–23.
- Mohamad sapoan, lalu hadi adha, ‘Pengaturan Dan Penerapan Tunjangan Hari Raya Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M / 6 / Hk . 04 / IV / 2021 ( Studi RSIA Permata Hati Kota Mataram )’, *Jurnal Private Law*, 2.2 (2022), p. 5
- Nurkhaeran, Ema, ‘Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023’, *Jurnal Esensi Hukum*, 6 (2024), pp. 9–10

No, Ref, Saila Halimatu Zahra, Jawa Barat, Universitas Ibnu, Khaldun Bogor, Sincerely Yours, and Founder Garuda Nusa. "Letter of Acceptance ( Loa ) Letter of Acceptance ( Loa )," 2025, 857–58.

Razak, Askari. "Mewujudkan Pemilu Adil Dan Bermartabat: Suatu Tinjauan Sistem Hukum Lawrence M. Friedman." *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum* 12, no. 2 (2023): 477.

Reditania, Zilda Clarita, Wijayanto, and Supratiwi, 'Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kota Semarang)', Departemen Politik Dan Pemerintahan Fakultas, 19 (2020), p. 15

Salma, Oleh : "MASLAHAH DALAM PERSPEKTIF HUKIIM ISLAM." *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 10, no. 2 (September 9, 2016).

Setyawan, Vincentius Patria. "Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif" 14 (2025): 120–35.

Ummah, Masfi Sya'fiatul, 'Al-Mashlahah Mursalah (Suatu Metodologi Alternatif Dalam Menyelesaikan Persoalan Hukum Kontemporer)', Sustainability (Switzerland), 11.1 (2020), p. 4

Wibowo, Richard Jatimulya Alam, 'Urgensi Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Untuk Mengakomodasi Perlindungan Hubungan Kemitraan', *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18.2 (2023), pp. 5–6

## **Skripsi/Tesis**

Aditya Titto, “Pemberian Tunjangan Hari Raya Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Dinas Kesehatan Kota Bukittinggi”, *Skripsi*, 2024, p. 9

Aflakhal Ula Wardani. “Urgensi Perlindungan Hukum Terhadap Kepemilikan Kartu E-Toll Sebagai Alat Pembayaran Non Tunai Perspektif Masalah Mursalah,” 2024.

Edp Poshniroha, Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, ‘Pelaksanaan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Di Pt Home Credit Indonesia Cabang Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri No 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan’, *Skripsi*, 6, 2021, p. 7

Nurkhofifah Parawangsa. “Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Pentingnya Legalitas Izin Usaha Bagi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) (Studi Di Desa Bunut Baok Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah).” *UIN Mataram*, 2022, 17.

Noviani, Dina. “Kepastian Hukum Dalam Mekanisme Penerapan Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Melaksanakan Tanggung Jawab Sosial Dan Lingkungan Perusahaan/Corporate Social Responsibility (Tjslp/Csr) Pada Ketentuan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tang” 334, No. 1951 (2016).

Safitri, Nur Karimah, ‘Analisis Masalah Mursalah Pada Penggunaan E-Money Oleh Mahasiswa Ekonomi Syariah’, *Skripsi*, 2020, pp. 23–24

Pratiwi, Sandri Putri, Nurul Qomariah, and Wahyu Eko Setianingsih. "Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak ( Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT . Mitratani Dua," 2021, 3.

Purwanto, "'Konsep Masalah Mursalah Dalam Penetapan Hukum Islam Menurut Pemikiran Najmuddin At-Thufi'", *Tesis--Institut Islam Negeri Metro, Lampung*, 2018, p. 16

Reditania, Zilda Clarita, Wijayanto, and Supratiwi. "Implementasi Kebijakan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kota Semarang)." *Departemen Politik Dan Pemerintahan Fakultas 19* (2020): 15.

Rosida, Ika Nazilatur, 'Kebijakan Kompensasi Relawan Perspektif Perundang-Undangan Republik Indonesia Dan Masalah (Studi Penetapan Bisyaroh Relawan Badan Amil Zakat Nasional Jawa Timur)', *Tesis*, 2022, p. 16

Sofie Ananda. "Tanggung Jawab Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja WAKTU Tertentu (Pkwt) (Studi Putusan No.224/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn)," 2024, 8–10.

Ummah, Masfi Sya'fiatul. "Al-Mashlahah Mursalah (Suatu Metodologi Alternatif Dalam Menyelesaikan Persoalan Hukum Kontemporer)." *Sustainability (Switzerland)* 11, no. 1 (2020): 4.

"View of Al-Maslahah Al-Mursalah Dalam Penentuan Hukum Islam." Accessed September 2, 2025. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/140/134>.

## **Internet/Website**

Alfianto, Rian. "Polemik Bonus Hari Raya Untuk Driver Ojol, Taksol, Dan Kurir, Asosiasi Minta Tak Perlu Dipaksakan - Jawa Pos," n.d.

'Asosiasi Ojol Kecam Bonus Hari Raya Rp 50 Ribu: Praktik Perbudakan Sistematis' <<https://www.tempo.co/ekonomi/asosiasi-ojol-kecam-bonus-hari-raya-rp-50-ribu-praktik-perbudakan-sistematis-1224065>> internet

Deny, Septian, 'Ada Drive Ojol Tak Dapat Bonus Hari Raya Lebaran', 2025  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5990317/ada-drive-ojol-tak-dapat-bonus-hari-raya-lebaran-gara-gara-ini?page=3>

Erizka Permatasari, S.H. "Mengenal Sanksi Paksaan Pemerintah Dan Penerapannya Di Indonesia | Klinik Hukumonline." Accessed September 20, 2025. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/mengenal-sanksi-paksaan-pemerintah-dan-penerapannya-di-indonesia-lt621881f475b8a/>.

Hafsah, Dr. Ir. Mohammad Jafar. "KEMITRAAN USAHA," n.d.

Hendrawan. "Wawancara." Malang, n.d.

Hidayat, Nendi Zaelani. "Bonus Hari Raya Mitra Grab: Apresiasi Mengundang Harapan - Suar Mahasiswa Awards 2025." Accessed September 7, 2025.  
<https://suarmahasiswaawards.teropongmedia.id/artikel/bonus-hari-raya-mitra-grab-apresiasi-mengundang-harapan/>.

Indonesia, CNBC, 'Besaran Bonus Hari Raya Mitra Gojek Sesuai Kategori', 2025  
<<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20250322153219-37-620873/resmi->

cair-ini-besaran-bonus-hari-ray-mitra-gojek-sesuai-kategori>

Indonesia, CNN, ‘Grab Siapkan Bonus Hari Raya Untuk Ojol, Apa Kriteria Penerimaannya?’, *Jakarta*, 2025  
<<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20250310182008-92-1207208/grab-siapkan-bonus-hari-raya-untuk-ojol-apa-kriteria-penerimaannya>>

M. Kharis Mawanda. “Perlindungan Hukum Mitra/Driver Ojek Online Menurut Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,” May 10, 2019.

“Mentri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia,” n.d.

Noviani Putri Bestari, ‘Maxim Belum Ambil Keputusan Soal THR Ojol, Masih Butuh Waktu’, 2025 [https://www.cnbcindonesia.com/tech/20250314133124-37-618667/maxim-belum-ambil-keputusan-soal-thr-ojol-masih-butuh-waktu?\\_gl=1\\*\\_lote4r\\*\\_ga\\*UFZmcVBmcHhhNnJtY1g3TnhtR3JDNXFqSG5MZEp5b2ZJNFBSWml0Z09obHpCa3Q3Qk9wTnFJNVhlaUZKSTM5Sg..\\*\\_ga\\_PMGGC5X61E\\*MTc0NjY3ODkxMy](https://www.cnbcindonesia.com/tech/20250314133124-37-618667/maxim-belum-ambil-keputusan-soal-thr-ojol-masih-butuh-waktu?_gl=1*_lote4r*_ga*UFZmcVBmcHhhNnJtY1g3TnhtR3JDNXFqSG5MZEp5b2ZJNFBSWml0Z09obHpCa3Q3Qk9wTnFJNVhlaUZKSTM5Sg..*_ga_PMGGC5X61E*MTc0NjY3ODkxMy)

Online, Driver. “Data Kuisisioner BHR,” 2025.  
<https://doi.org/https://bit.ly/KuisisionerTugasAkhirBHR>.

Penelitian Kemacetan, Laporan. “Go-Jek,” n.d.

“QS. Adz-Dzariyat 56,” n.d.

“QS. Adz-Dzariyat Ayat 20 Dan 21,” n.d.

“QS. Al-Isra’ Ayat 31,” n.d.

“QS. Al-Kahf Ayat 47,” n.d.

“QS. Al-Maidah Ayat 58,” n.d.

“Qs. An-Nisa Ayat 29,” n.d.

Redaksi, CNB Indonesia. “Ojol Bukan Karyawan Tak Dapat THR, 5 Negara Ini Larang Sistem Mitra,” 2024.

Putranto, Wahyu Gilang, ‘SE Menaker Soal THR Driver Ojol Dinilai Tak Punya Kekuatan Hukum’ <<https://www.tribunnews.com/nasional/2025/03/12/se-menaker-soal-thr-driver-ojol-dinilai-tak-punya-kekuatan-hukum>>

Redaksi, CNB Indonesia. “Ojol Bukan Karyawan Tak Dapat THR, 5 Negara Ini Larang Sistem Mitra,” 2024.

Sari, Nisa Mutia, ‘Arti THR: Pengertian, Manfaat, Dan Aturan Tunjangan Hari Raya’, 2025 <<https://www.liputan6.com/feeds/read/5886351/arti-thr-pengertian-manfaat-dan-aturan-tunjangan-hari-raya>>

### **Undang-Undang/Peraturan**

Menteri Ketenagakerjaan, ‘Surat Edaran Pemberian Bonus Hari Raya Keagamaan Tahun 2025 Bagi Pengemudi Dan Kurir’, 2025, pp. 1–2 undang undang atau peraturan

‘Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja’, *Peraturan.Bpk.Go.Id*, 052692, 2020, p. 3

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun. “Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 20 Tahun 2008,” no. 1 (2008): 3.

Ketenagakerjaan, Menteri. “Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan.” *Kementrian Ketenagakerjaan*, 2016, 8.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Balasan Surat penelitian dari Disnakertrans



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR  
**DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**  
Jln. Dukuh Menanggal 124-126, Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60234  
Tlp (031) 8290005, Laman [disnakertrans.jatimprov.go.id](http://disnakertrans.jatimprov.go.id), Pos-el [disnakertrans@jatimprov.go.id](mailto:disnakertrans@jatimprov.go.id)

Surabaya, 23 Juli 2025

Nomor : 100.3.12/1237/108. 1/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Syariah  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 487/F.Sy.1/TL.01/06/2025 tanggal 24 Juli 2025 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami **tidak keberatan dan memberikan ijin** untuk melaksanakan pra penelitian kepada mahasiswa sebagai berikut

N a m a / NIM : **Eka Silfia Rahmah / 210202110155**  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Institusi : UIN Malang

Adapun Penelitian yang bersangkutan dengan Judul "**Urgensi Anjuran Bonus Hari Raya sebagai Kewajiban Hukum bagi Pelaku Usaha terhadap Mitra Kerja Perspektif Masalah dan Mursalah**" dilaksanakan mulai 25 Juli 2025 s/d 25 September 2025 bertempat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal 124-126 Surabaya dengan tetap memperhatikan protokol pencegahan penyebaran COVID-19 sebagaimana Surat Edaran Gubernur Jawa Timur Nomor: 800/5507.5/204.3/2020 tanggal 30 Juni 2020, yakni dengan menggunakan masker, social distancing dan menerapkan Pola Hidup Bersih dan Sehat dengan mencuci tangan.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

a.n. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Provinsi Jawa Timur  
Sekretaris,



Agus Gunawan, S.H.,M.H  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP 196812031988031004

Tembusan :  
Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur



Scanned with CamScanner

- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh  
Badan Sertifikasi Elektronik (Ss.E), BSSN



## Lampiran 2. Foto Saat Pengambilan Data



### **Lampiran 3. Lembaran Pertanyaan Wawancara**

Pertanyaan untuk Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang

1. Bagaimana pandangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Malang terkait pemberian anjuran Bonus Hari Raya bagi mitra kerja (non-karyawan tetap)?
2. Bagaimana pandangan Dinas mengenai hubungan kerja antara pelaku usaha dan mitra kerja non-formal?
3. Bagaimana kedudukan hukum dari Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tentang anjuran pemberian BHR, apakah memiliki kekuatan hukum yang mengikat?
4. Menurut Dinas Ketenagakerjaan, apakah anjuran ini layak dijadikan suatu kewajiban hukum demi menjaga keadilan dan kesejahteraan bersama?
5. Apa saja upaya yang telah dilakukan oleh Dinas untuk mensosialisasikan pentingnya pemberian BHR atau bentuk penghargaan lainnya kepada mitra kerja?
6. Menurut Dinas Ketenagakerjaan, apakah anjuran ini layak dijadikan suatu kewajiban hukum demi menjaga keadilan dan kesejahteraan bersama?
7. Apabila Surat Edaran ini dijadikan Surat Kewajiban apa tantangan utama yang dihadapi dalam menjadikan BHR sebagai suatu kewajiban hukum?
8. Apakah Dinas Ketenagakerjaan memiliki data atau laporan terkait praktik pemberian Bonus Hari Raya kepada mitra kerja?
9. Apakah anjuran pemberian BHR kepada mitra kerja dapat dilakukan sebagai bentuk kemaslahatan (mashlahah) dalam hubungan kerja?
10. Dalam konteks ketenagakerjaan, sejauh mana prinsip keadilan dan kemanusiaan dipertimbangkan dalam kebijakan pemberian BHR?

Pertanyaan kuisisioner untuk *Driver Online*

1. Identitas diri
2. Platform *Driver Online* yang Anda diikuti?
3. Berapa lama Anda menjadi mitra *Driver Online*?
4. Apakah Anda bekerja penuh waktu atau paruh waktu sebagai *Driver Online*?
5. Apakah Anda mengetahui adanya Bonus Hari Raya untuk *Driver* oleh perusahaan *Driver Online*?
6. Dari mana Anda mengetahui informasi tersebut?
7. Sebagai *Driver*, apakah Bonus Hari Raya berpengaruh dalam memenuhi kebutuhan Anda saat hari Raya?
8. Menurut Anda, apakah informasi mengenai Bonus Hari raya sudah disampaikan dengan jelas kepada semua kalangan *Driver*?
9. Apakah Anda sudah menerima Bonus Hari Raya dari Perusahaan?
10. Jika pernah, berapa Bonus yang telah Anda terima?
11. Apakah Anda mengetahui bahwa Bonus Hari Raya bagi perusahaan hanya bersifat himbauan dan tidak wajib diberikan kepada kalangan mitra *Driver*?
12. Berikan alasan Anda mendukung/tidak mendukung Bonus Hari Raya sebagai kewajiban!
13. Berikan alasan Anda mendukung/tidak mendukung Bonus Hari Raya sebagai kewajiban!
14. Menurut Anda, apakah pemberian Bonus Hari raya membawa kemaslahatan (kebaikan atau kemanfaatan) bagi mitra *Driver*?
15. Jika Ya, sebutkan bentuk kemaslahatan yang Anda rasakan atau harapkan!
16. Apa saran Anda untuk pemerintah dan lembaga terkait dalam melindungi hak mitra *Driver Online*?

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Nama** : Eka Silfia Rahmah

**NIM** : 210202110155

**Tempat, Tanggal Lahir** : Lamongan, 01 Juni 2003

**Alamat** : Dusun Pule RT/RW 004/003, Desa  
Bakalanpule, Kecamatan Tikung,  
Kabupaten Lamongan

**Email** : e.silfia123@gmail.com

**No. Tlp/HP** : 085606032957

### Riwayat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
1	SD/MI	SDN Bakalanpule 1	20-2015
2	SMP/MTS	SMPN 1 Tikung	2015-2018
3	SMA/MA	MAN 1 Lamongan	2018-2021
4	S1	UIN Malang	2021-Sekarang