Apakah Perusahaan Wajib Memberikan Bonus Tahunan kepada Karyawan?

Menjelang akhir tahun, bonus tahunan menjadi salah satu hal yang dinantikan karyawan. Namun, tidak semua perusahaan memiliki kebijakan pemberian bonus yang sama. Ada perusahaan yang memberikan bonus berdasarkan keuntungan, pencapaian target, atau penilaian kinerja, sementara perusahaan lainnya tidak memiliki program bonus tahunan. Lantas, apakah perusahaan wajib memberikan bonus kepada karyawan?

Pada dasarnya, bonus tahunan tidak wajib diberikan secara otomatis kepada seluruh karyawan. Namun, apabila pemberian bonus telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, perusahaan wajib memperhatikan dan melaksanakan ketentuan yang telah disepakati. Karena itu, penting untuk membedakan bonus tahunan dengan Tunjangan Hari Raya (THR) dan insentif agar pekerja maupun perusahaan memahami hak dan kewajibannya.

1. Apa Dasar Hukum Pemberian Bonus Tahunan?

Ketentuan mengenai bonus karyawan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagaimana telah diubah terakhir dengan PP No. 49 Tahun 2025. Secara khusus, Pasal 8 ayat (2) mengelompokkan bonus sebagai salah satu bentuk pendapatan non-upah yang dapat diberikan oleh pengusaha. Selanjutnya, Pasal 11 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur bahwa:

- Bonus dapat diberikan kepada pekerja/buruh atas keuntungan perusahaan.
- Pengaturan bonus bagi pekerja/buruh dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa bonus bukan kewajiban yang otomatis timbul setiap akhir tahun. Pemberiannya bergantung pada pengaturan perusahaan dan ketentuan yang mengikat para pihak. Namun, apabila perusahaan telah menjanjikan bonus dengan persyaratan dan mekanisme tertentu, ketentuan tersebut dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk menuntut pemenuhannya.

2. Apa Perbedaan Bonus Tahunan, THR, dan Insentif?

Ketiganya sering dianggap sama karena sama-sama merupakan tambahan penghasilan. Padahal, dasar pemberian dan sifat kewajibannya berbeda.

Aspek	**Bonus Tahunan**	**THR**	**Insentif**
Sifat pemberian	Tidak otomatis wajib	Wajib sesuai persyaratan	Dapat diberikan
Dasar pemberian	Keuntungan dan ketentuan perusahaan	Kewajiban hukum dan hari raya keagamaan	Kebijakan perusahaan
Dasar hukum	Pasal 11 PP 36/2021	Pasal 9 PP 36/2021 dan Permenaker 6/2016	Pasal 10 PP 36/2021
Penerima	Sesuai ketentuan bonus perusahaan	Pekerja yang memenuhi syarat	Jabatan atau pekerjaan tertentu
Perhitungan	Mengikuti perjanjian dan kebijakan yang berlaku	Mengikuti ketentuan masa kerja dan upah	Mengikuti kebijakan perusahaan

A. Bonus Tahunan

Bonus merupakan tambahan penghasilan yang dapat diberikan perusahaan, antara lain berdasarkan keuntungan perusahaan.

Besaran, waktu pembayaran, persyaratan penerima, dan mekanisme perhitungannya mengikuti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

B. Tunjangan Hari Raya (THR)
Berbeda dengan bonus, THR merupakan kewajiban perusahaan kepada pekerja yang memenuhi persyaratan. Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016, THR diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja sekurang-kurangnya satu bulan secara terus-menerus. Pekerja dengan masa kerja 12 bulan atau lebih berhak menerima THR sebesar satu bulan upah, sedangkan pekerja dengan masa kerja satu sampai kurang dari 12 bulan menerima secara proporsional. THR wajib dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan.

C. Insentif Karyawan
Berdasarkan Pasal 10 PP No. 36 Tahun 2021, insentif dapat diberikan kepada pekerja yang menduduki jabatan atau melakukan pekerjaan tertentu. Pemberiannya ditetapkan berdasarkan kebijakan perusahaan, misalnya berdasarkan pencapaian target penjualan, produktivitas, atau hasil kerja tertentu. Dengan demikian, insentif tidak otomatis menjadi hak seluruh karyawan.

3. Kapan Perusahaan Wajib Membayar Bonus Tahunan?
Meskipun bonus tidak bersifat wajib secara otomatis, perusahaan dapat memiliki kewajiban membayar apabila pemberiannya telah diatur dalam dokumen yang mengikat. Misalnya, perjanjian kerja menyatakan bahwa karyawan berhak memperoleh bonus tahunan sebesar satu kali upah apabila perusahaan mencapai target keuntungan tertentu. Dalam keadaan tersebut, perusahaan perlu memenuhi ketentuan yang telah disepakati apabila persyaratannya terpenuhi. Hal yang perlu diperiksa meliputi:

- Ketentuan bonus dalam perjanjian kerja;
- Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- Target keuntungan dan indikator kinerja;
- Persyaratan masa kerja atau status karyawan;
- Waktu pembayaran dan formula perhitungan; serta
- Ketentuan mengenai karyawan yang mengundurkan diri atau mengalami PHK sebelum tanggal pembayaran.

Apabila bonus telah dijanjikan dan syaratnya telah terpenuhi, perusahaan tidak dapat mengabaikan kewajiban tersebut hanya dengan alasan bahwa bonus merupakan kebijakan internal.

4. Bagaimana Jika Perusahaan Tidak Membayar Bonus yang Sudah Dijanjikan?
Apabila perusahaan tidak membayar bonus meskipun kewajiban dan persyaratannya telah terpenuhi, karyawan dapat melakukan langkah berikut:

A. Pertama, periksa dokumen perusahaan. Pastikan terdapat ketentuan bonus dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
B. Kedua, mintakan penjelasan tertulis. Karyawan dapat meminta alasan perusahaan tidak membayarkan bonus beserta dasar perhitungannya.
C. Ketiga, lakukan perundingan bipartit. Apabila terdapat perbedaan pendapat mengenai hak bonus, karyawan dan perusahaan dapat menyelesaikannya melalui perundingan langsung.
D. Keempat, tempuh penyelesaian melalui Disnaker. Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, perselisihan dapat dicatatkan untuk diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial.

E. Kelima, ajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila bonus merupakan hak yang telah ditetapkan dalam ketentuan mengikat tetapi tidak dipenuhi, karyawan dapat mempertimbangkan gugatan perselisihan hak dengan bukti yang memadai.

Namun, apabila perusahaan memang tidak pernah menjanjikan bonus dan tidak terdapat ketentuan yang mewajibkan pemberiannya, karyawan tidak otomatis memiliki hak untuk menuntut bonus tahunan.

5. Apa yang Harus Diperhatikan Perusahaan dalam Membuat Kebijakan Bonus?

Agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial, perusahaan sebaiknya mengatur kebijakan bonus secara jelas dan tertulis. Beberapa hal yang perlu diperhatikan meliputi:

A. Kriteria karyawan yang berhak menerima bonus.
B. Indikator keuntungan perusahaan dan/atau pencapaian kinerja.
C. Formula dan besaran bonus.
D. Waktu serta mekanisme pembayaran.
E. Ketentuan bagi karyawan yang baru bergabung, mengundurkan diri, atau mengalami PHK.
F. Kondisi tertentu yang memengaruhi kelayakan pembayaran bonus.

Kebijakan yang transparan membantu perusahaan mengelola anggaran dan ekspektasi karyawan, sekaligus mengurangi risiko sengketa akibat perbedaan penafsiran mengenai hak bonus.

6. Bagaimana Perubahan Ketentuan Pengupahan hingga 2026?

Perkembangan hukum ketenagakerjaan perlu diperhatikan karena pada 28 Oktober 2026 telah berlaku UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan, yang mencabut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perubahan tersebut menata kembali pengaturan ketenagakerjaan dalam satu undang-undang baru. Namun, Pasal 310 UU No. 27 Tahun 2026 menegaskan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang baru.

Dengan demikian, ketentuan mengenai bonus dalam Pasal 8 dan Pasal 11 PP No. 36 Tahun 2021 tetap menjadi acuan sepanjang belum digantikan dan tidak bertentangan dengan ketentuan terbaru.

Aspek	**Ketentuan Sebelumnya**	**Ketentuan pada 2026**
Dasar hukum ketenagakerjaan	UU No. 13 Tahun 2003 beserta perubahannya	UU No. 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan
Pengaturan bonus	PP No. 36 Tahun 2021 Pasal 11	Tetap mengacu pada Pasal 11 PP 36/2021 sepanjang tidak bertentangan dengan UU 27/2026
Perubahan pengupahan	PP No. 51 Tahun 2023	PP No. 49 Tahun 2025 sebagai perubahan kedua PP 36/2021
THR	Permenaker No. 6 Tahun 2016	Tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan terbaru
Insentif	Pasal 10 PP No. 36 Tahun 2021	Tetap mengacu pada kebijakan perusahaan dan ketentuan yang berlaku

Dengan demikian, perubahan undang-undang pada 2026 tidak berarti bonus tahunan otomatis menjadi kewajiban baru bagi seluruh perusahaan. Prinsip pemberian bonus tetap harus dilihat berdasarkan ketentuan yang mengaturnya dan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja.

Kesimpulan

Perusahaan tidak secara otomatis wajib memberikan bonus tahunan kepada karyawan. Berbeda dengan THR yang merupakan kewajiban berdasarkan peraturan ketenagakerjaan, bonus pada dasarnya merupakan pendapatan non-upah yang dapat diberikan berdasarkan keuntungan perusahaan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Namun, apabila bonus telah dijanjikan dan persyaratan penerimaannya telah terpenuhi, perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan ketentuan tersebut. Bagi perusahaan, kebijakan bonus yang jelas dan transparan dapat mencegah sengketa hubungan industrial. Sementara bagi karyawan, memahami isi perjanjian kerja dan peraturan perusahaan merupakan langkah penting untuk memastikan hak atas bonus tidak diabaikan.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat huku. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait bonus tahunan yang tidak dibayarkan, perbedaan perhitungan bonus, pelanggaran perjanjian kerja, kebijakan pengupahan perusahaan, maupun sengketa hak karyawan, penting untuk memahami dasar hukum dan ketentuan yang mengikat para pihak. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

08567572501
info@justianlawfirm.com
www.justianlawfirm.com