



JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000

<https://dinastirev.org/JIHHP> [✉ dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com) [☎ +62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Penerapan Uang Pesangon bagi Pekerja Tetap atas Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak

Angelia¹, Gunardi Lie²

¹Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, angelia.205210151@stu.untar.ac.id

²Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, gunardi@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: angelia.205210151@stu.untar.ac.id

Abstract: *Providing severance pay is a permanent worker's right regulated by labor law and aims to provide financial protection after termination of employment (PHK). This research examines how severance pay is implemented, especially when layoffs occur without agreement from the workers, as well as the role of legislation in guaranteeing the rights of workers who are laid off unilaterally and explores legal remedies that can be taken by workers when severance pay rights are not granted. in accordance with labor regulations, namely through steps that workers can take, such as settlement through mediation at the Manpower Service or court. The approach method used is normative juridical, namely research that focuses on the use of library data or secondary data consisting of primary, secondary legal materials and non-legal materials This research shows that strict supervision and socialization of relevant regulations by the government is needed so that workers' rights remain protected in accordance with the mandate of the Manpower Law.*

Keyword: *Termination of Employment, Severance Pay, Worker's Rights.*

Abstrak: Pemberian pesangon merupakan hak pekerja tetap yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan dan bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini menelaah bagaimana pelaksanaan pembayaran pesangon dilakukan, terutama ketika PHK terjadi tanpa kesepakatan dari pihak pekerja, serta peran peraturan perundang-undangan dalam menjamin hak-hak pekerja yang terkena PHK secara sepihak dan mengeksplorasi upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja ketika hak pesangon tidak diberikan sesuai peraturan ketenagakerjaan, yakni melalui langkah-langkah yang dapat dilakukan pekerja, seperti penyelesaian melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan ataupun jalur pengadilan. Metode pendekatan yang digunakan bersifat yuridis normatif, yakni menggunakan data sekunder atau kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum. Penelitian ini menunjukkan bahwa dibutuhkannya pengawasan ketat dan sosialisasi aturan terkait oleh pihak pemerintah agar hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pesangon, Hak Pekerja.

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan suatu hak konstitusional untuk setiap warga negara Republik Indonesia sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat manusia dan pemenuhan hak asasi. Hal ini tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UU NRI 1945 yang mengatur mengenai hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan untuk setiap warga negara. Hak ini mencakup kesempatan bagi pekerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, akses terhadap kondisi kerja yang adil dan layak, dan perlindungan dari eksploitasi atau perlakuan yang tidak adil. Dengan melakukan pekerjaan, tentunya pekerja/buruh akan mendapatkan suatu imbalan berupa upah dari pemberi kerja yang sebagaimana diatur dalam Pasal 28D UUD NRI 1945. Hak tersebut sebagai tanggung jawab negara karena merupakan suatu kewajiban konstitusional. Dalam hal ini, pemerintah sangat perlu untuk memberikan fasilitas dalam lingkup ketenagakerjaan (Siti Hajati, 2023). Salah satu tanggung jawab negara tersebut dapat dicerminkan melalui tindakan pemerintah untuk mengawasi dan mengendalikan agar setiap warga negara mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja ketika mereka melakukan pekerjaan.

Terdapat unsur-unsur dalam ketenagakerjaan yang terdiri dari beberapa elemen penting yang mendasari terbentuknya suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, antara lain:

- a. Pekerja, yaitu individu yang menawarkan tenaga atau jasanya untuk melakukan pekerjaan tertentu;
- b. Pengusaha, sebagai pihak yang mempekerjakan pekerja dan memberikan upah sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan;
- c. Upah, yaitu bentuk imbalan finansial yang diterima pekerja dari pengusaha sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan hukum yang berlaku;
- d. Kewajiban dan hak yang mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab pengusaha dalam memberikan perlindungan serta kesejahteraan bagi pekerjanya;
- e. Perjanjian kerja, berfungsi sebagai dasar hukum hubungan ketenagakerjaan dan mencakup hak serta kewajiban kedua belah pihak. (Abdul Khakim, 2014).

Dengan melakukan pekerjaan, maka akan terjalinnya hubungan kerja yang melibatkan dua subyek hukum, yakni pemberi kerja dengan pekerja/buruh (Asri Wijayanti, 2011). Hubungan ketenagakerjaan merupakan interaksi antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja, dimana pekerja berkewajiban untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah, sementara pengusaha berkewajiban memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan hukum yang berlaku (Asyhadie, 2008). Hubungan ini diatur oleh berbagai regulasi ketenagakerjaan yang memiliki tujuan untuk melindungi hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, menciptakan keadilan, serta mencegah terjadinya konflik di tempat kerja. Dalam hubungan ketenagakerjaan yang ideal, terdapat keseimbangan antara kepentingan pekerja yang mencari kesejahteraan dan keamanan kerja dengan kepentingan pengusaha yang membutuhkan tenaga kerja produktif untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Dalam hubungan kerja, jika adanya suatu hak yang tidak terpenuhi, maka pihak yang merasa dirugikan dapat menuntut pemenuhan kewajiban sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Hal ini tentunya akan mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja, dimana kontrak atau perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sudah tidak berlaku lagi. Berakhirnya hubungan kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yakni PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan atau tanpa alasan tertentu, pengunduran diri secara sukarela dari pekerja, pensiun, selain itu hubungan kerja juga dapat berakhir karena keputusan hukum, seperti kebangkrutan perusahaan atau adanya pelanggaran berat yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dalam setiap kondisi, proses berakhirnya hubungan kerja diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya penyelesaian hak dan kewajiban bagi

pekerja maupun pengusaha, termasuk pemenuhan kompensasi seperti uang pesangon yang besarnya telah diatur sesuai dengan alasan berakhirnya hubungan kerja berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia (Desi Wilda, 2024).

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang kerap menimbulkan kontroversi dalam hubungan industrial. Sebagai bagian dari kehidupan tenaga kerja dan pengusaha, PHK menjadi langkah terakhir yang diambil ketika tidak ada solusi lain untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam konteks ketenagakerjaan di Negara Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan turunannya memberikan dasar hukum terkait PHK dan hak-hak pekerja, termasuk penerapan uang pesangon sebagai salah satu kompensasi utama yang diberikan kepada pekerja tetap. Secara umum, PHK dapat terjadi dengan atau tanpa alasan yang sah menurut hukum. Namun, jika terjadi secara sepihak tanpa kesepakatan atau alasan yang dapat dibenarkan, persoalan penerapan uang pesangon akan menjadi suatu permasalahan. Dalam situasi di mana PHK dilakukan tanpa melalui proses perundingan atau musyawarah, pekerja yang terkena PHK sering kali berada pada posisi yang lemah dan tidak memiliki daya tawar yang cukup untuk mempertahankan hak-haknya (Desi Wilda, 2024). Salah satu hak yang paling signifikan dan sering kali menjadi pusat perhatian adalah uang pesangon, yang ditujukan sebagai bentuk kompensasi bagi pekerja tetap yang kehilangan pekerjaan.

Di Indonesia, regulasi mengenai hak pesangon bagi pekerja tetap yang di PHK diatur dalam berbagai undang-undang dan regulasi yang berlaku. UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja yang di PHK berhak atas sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak. Besarnya pesangon ini tergantung pada masa kerja pekerja, posisi, serta alasan PHK. Bagi perusahaan, kewajiban untuk membayar pesangon sering kali menjadi beban finansial, terutama jika PHK dilakukan terhadap sejumlah besar pekerja. Namun, bagi pekerja, pesangon adalah hak yang mendasar dan penting sebagai bentuk jaminan sosial dan ekonomi ketika mereka kehilangan sumber pendapatan utama (Danny Simanjutak, 2012).

Namun, dalam praktiknya, implementasi pembayaran uang pesangon sering kali menemui berbagai hambatan. Beberapa perusahaan mencoba menghindari kewajiban ini dengan berbagai cara, seperti mendefinisikan ulang status pekerja menjadi pekerja kontrak atau menggunakan alasan-alasan yang dianggap legal untuk meminimalkan pembayaran kompensasi. Hal ini sering kali menimbulkan sengketa di antara pekerja dan pengusaha, yang pada akhirnya dapat berujung pada proses hukum di pengadilan hubungan industrial. Selain itu, tidak semua pekerja memahami hak-hak mereka terkait pesangon, sehingga banyak kasus di mana pekerja tidak mendapatkan kompensasi yang layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Rudy Avianto, 2022). Isu penerapan uang pesangon ini menjadi semakin relevan dalam situasi ekonomi global yang tidak menentu, di mana perusahaan sering kali harus melakukan restrukturisasi atau pengurangan tenaga kerja sebagai langkah efisiensi. Pekerja yang terkena PHK tanpa persetujuan atau alasan yang jelas sering kali terjebak dalam ketidakpastian ekonomi dan ketidakpastian hukum mengenai hak-hak mereka. Sementara itu, pengusaha berusaha untuk meminimalisasi beban keuangan perusahaan, yang kerap kali dilakukan dengan menghindari pembayaran pesangon secara penuh.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian mengenai penerapan uang pesangon bagi pekerja tetap yang di PHK secara sepihak sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis penerapan ketentuan mengenai uang pesangon dalam praktiknya, serta melihat sejauh mana undang-undang yang ada mampu memberikan perlindungan yang efektif bagi pekerja. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai penerapan uang pesangon, diharapkan dapat tercipta keseimbangan yang lebih adil antara hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha dalam menghadapi situasi PHK, sehingga tercipta hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkelanjutan di Indonesia. Menilik latar belakang yang telah dikemukakan, muncullah penelusuran yang ingin penulis ketahui

lebih lanjut mengenai “Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak” Oleh karena itu, berikut merupakan rumusan masalah yang akan dibahas, yaitu “bagaimana penerapan hak pesangon bagi pekerja tetap yang di PHK secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan? dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja jika tidak mendapatkan hak pesangon sesuai yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan?”.

METODE

Dalam melakukan suatu penelitian penulis mengacu pada metode penelitian. Hal tersebut bertujuan agar penelitian lebih terarah dan terencana. Dalam mengkaji “Penerapan Uang Pesangon Bagi Pekerja Tetap Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak” yang seharusnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, maka pendekatan penelitian yang digunakan berupa penelitian normatif dengan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif analisis dengan mengumpulkan data terkait yang kemudian disusun dan dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai permasalahan. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (buku-buku, skripsi hukum, jurnal, makalah, maupun artikel hukum yang berkaitan dengan penelitian yang diangkat), dan bahan non-hukum (buku, jurnal, dan laporan non-hukum). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka yang diolah menjadi persepsi konseptual. Serta, penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang mengemukakan data sekunder yang kemudian dianalisis dengan memakai beberapa kesimpulan sebagai temuan dari hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Hak Pesangon Bagi Pekerja Tetap yang di PHK Secara Sepihak

Pesangon tentunya timbul karena adanya pengakhiran dari hubungan kerja yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha terputus. Pesangon merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK, baik sebagai penghargaan atas masa kerja maupun sebagai bantuan finansial untuk menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan. Besaran pesangon diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, dan menjadi hak setiap pekerja yang mengalami PHK, baik secara sepihak maupun melalui kesepakatan. Menurut Sedarmayanti, pesangon merupakan kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja ketika hubungan kerja dihentikan secara sepihak oleh pengusaha. Pemberian pesangon ini dihitung berdasarkan masa kerja, besaran upah, dan ketentuan yang berlaku dalam peraturan ketenagakerjaan (Sedarmayanti, 2009).

Uang pesangon timbul sebagai bentuk kompensasi kepada pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Alasan-alasan timbulnya hak pekerja berupa uang pesangon, antara lain:

1. PHK yang dilakukan oleh pengusaha, uang pesangon umumnya muncul sebagai akibat dari tindakan PHK oleh pengusaha. PHK ini dapat disebabkan oleh berbagai alasan, yaitu:
 - a. Restrukturisasi perusahaan, pengusaha melakukan efisiensi atau perubahan organisasi yang mengakibatkan pengurangan tenaga kerja.
 - b. Penutupan perusahaan, dikarenakan bangkrut, merugi, atau alasan lainnya, perusahaan harus ditutup sehingga hubungan kerja dengan pekerja berakhir.
 - c. Efisiensi, perusahaan memutuskan untuk mengurangi jumlah pekerja guna menekan biaya operasional.
2. Perubahan kebijakan atau kondisi ekonomi

- a. Perubahan kebijakan perusahaan, terkadang perubahan strategi bisnis atau kebijakan internal perusahaan menyebabkan pengurangan tenaga kerja.
- b. Kondisi ekonomi, krisis ekonomi atau perubahan besar dalam pasar dapat memaksa perusahaan untuk melakukan pengurangan tenaga kerja demi kelangsungan usaha.
3. PHK karena kesalahan pekerja, dalam beberapa kasus, pesangon juga dapat timbul jika PHK dilakukan karena alasan kesalahan pekerja, meskipun jumlah pesangon mungkin berbeda, misalnya:
 - a. Pelanggaran disiplin ringan, PHK karena pekerja melanggar peraturan tetapi tidak melakukan kesalahan berat (misalnya, ketidakhadiran tanpa izin berulang kali).
 - b. Kinerja tidak memuaskan, apabila pekerja tidak dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan, perusahaan dapat melakukan PHK.
4. Pekerja memutuskan untuk mundur karena alasan tertentu, dalam beberapa situasi, pekerja dapat mengundurkan diri tetapi tetap berhak atas pesangon, misalnya:
 - a. Pekerja di PHK secara sepihak, pekerja mengundurkan diri karena perusahaan tidak memenuhi kewajibannya, seperti tidak membayar gaji atau memberikan kondisi kerja yang buruk.
 - b. Adanya perubahan signifikan dalam perjanjian kerja, jika perusahaan mengubah kondisi kerja atau status pekerja secara sepihak dan merugikan pekerja, pekerja dapat mengundurkan diri dan menuntut pesangon.
5. Alasan lain yang ditentukan dalam undang-undang, uang pesangon juga bisa muncul dalam situasi lain yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan, seperti:
 - a. Kondisi kesehatan atau usia pekerja, jika pekerja tidak lagi mampu bekerja karena usia lanjut atau kondisi kesehatan yang memburuk, perusahaan wajib memberikan pesangon saat hubungan kerja berakhir.
 - b. Pekerja meninggal dunia, jika pekerja meninggal dunia, hak pesangon dialihkan kepada ahli warisnya sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja (Vincensia Anindya, 2024).

Hak pesangon diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan dasar hukum utama terkait hak pesangon di Indonesia. Pasal 156 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang hak pekerja terkait PHK, adanya kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja yang mengalami PHK. Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud telah diatur besarnya sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sesuai dengan lamanya pekerja melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Besaran uang pesangon yang dapat diterima pekerja/buruh juga tergantung alasan berakhirnya hubungan kerja. Salah satu contohnya jika pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, maka pekerja dapat memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2). Lain halnya jika pekerja mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, maka tidak akan mendapatkan uang pesangon melainkan hanya mendapatkan uang pisah yang besarnya telah diatur dalam perjanjian kerja. Serta terdapat alasan lainnya yang besarnya telah diatur dalam Pasal 161 sampai Pasal 172 UU Ketenagakerjaan.

Pemberian uang pesangon sudah sangat jelas diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun pada implementasinya masih banyak pekerja di Indonesia yang tidak mendapatkan hak pesangon mereka saat di PHK. Beberapa perusahaan tetap menggunakan berbagai dalih untuk menghindari kewajiban pembayaran tersebut. Alasan yang sering dikemukakan antara lain efisiensi biaya, kondisi keuangan perusahaan yang tidak mendukung, atau perusahaan mengklaim mengalami kerugian. Alasan-alasan ini sering kali sulit dibuktikan oleh pekerja, sehingga mereka akhirnya tidak menerima hak pesangon yang seharusnya diberikan. Banyak perusahaan bahkan menggunakan dalih bahwa pekerja

mengundurkan diri secara sukarela, padahal dalam kenyataannya pengunduran diri tersebut sering terjadi karena adanya tekanan dari pihak perusahaan (Yuhari Robingu, 2006). Dengan demikian, perusahaan berupaya menghindari pembayaran pesangon dengan mengklaim bahwa PHK bukan atas inisiatif mereka. Alasan semacam ini kerap kali merugikan pekerja, terutama jika tidak ada perjanjian tertulis yang menunjukkan penyebab berakhirnya hubungan kerja. Akibatnya, pekerja tidak memiliki bukti kuat untuk menuntut pesangon yang sebenarnya menjadi hak mereka.

Selain itu, banyak perusahaan yang berdalih bahwa pekerja tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan pesangon dengan alasan adanya pelanggaran aturan atau kinerja yang dinilai kurang memadai. Namun, seringkali alasan ini tidak disertai bukti yang kuat atau prosedur yang sesuai ketentuan, sehingga pekerja diberhentikan tanpa pesangon. Dalam beberapa kasus, perusahaan tidak menyediakan mekanisme pembelaan diri yang layak bagi pekerja, dan keputusan PHK dilakukan secara sepihak tanpa adanya musyawarah. Hal ini menyebabkan banyak pekerja kehilangan hak mereka tanpa kesempatan untuk mempertahankan diri atau menyampaikan keberatan (Ashabul Kahfi, 2016).

Praktik menghindari pembayaran pesangon dengan berbagai dalih ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja masih memiliki banyak tantangan. Meskipun terdapat aturan yang mengharuskan pembayaran pesangon, pada implementasinya masih jauh dari ketentuan dan harapan pekerja/buruh untuk mendapatkan haknya. Untuk mencegah hal ini, diperlukan pengawasan yang ketat dari pihak pemerintah serta edukasi hukum bagi pekerja agar mereka lebih memahami untuk memperoleh hak-haknya. Peran pemerintah untuk mengawasi dan mengatur terkait hak pekerja terkait uang pesangon memiliki tujuan, antara lain:

1. Melindungi pekerja, hak pesangon membantu pekerja menghadapi masa transisi setelah kehilangan pekerjaan.
2. Menjaga keseimbangan hubungan industrial, dengan aturan yang jelas tentang pesangon, pengusaha dan pekerja memiliki kejelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing.
3. Memberikan kepastian hukum, dengan peraturan yang tegas, maka hak-hak pekerja dapat terpenuhi tanpa menimbulkan konflik atau perselisihan yang berlarut-larut (Yoga Aditya, 2022).

Upaya Hukum Bagi Pekerja yang Tidak Mendapatkan Hak Pesangon

Pada faktanya, banyak perusahaan yang menggunakan berbagai dalih untuk menghindari kewajiban pembayaran hak pesangon kepada pekerja/buruh. Tentunya hal ini akan menimbulkan suatu perselisihan dalam hubungan industrial dikarenakan pekerja merasa hak yang seharusnya didapatkan tidak terpenuhi. Maka dari itu, pekerja juga perlu didorong untuk memperjuangkan hak mereka melalui jalur hukum atau lembaga ketenagakerjaan yang ada jika merasa diperlakukan tidak adil. Dalam menghadapi perselisihan ketenagakerjaan, khususnya terkait hak pesangon yang tidak dipenuhi, pekerja memiliki beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh sesuai dengan tahapan yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Proses penyelesaian sengketa ini terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Bipartit

Proses bipartit merupakan tahap pertama dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang dilakukan melalui musyawarah antara pihak pekerja dan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga. Tujuan utama dari bipartit adalah untuk mencapai kesepakatan damai antara kedua pihak tanpa harus melibatkan instansi lain. Pasal 3 UU PPHI menyatakan wajib diupayakan terlebih dahulu perundingan bipartit setiap adanya perselisihan hubungan industrial. Apabila melalui musyawarah bipartit tercapai kesepakatan, hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang bersifat

mengikat. Namun, jika dalam waktu maksimal 30 hari kedua pihak tidak mencapai kesepakatan, maka pekerja atau pengusaha dapat melanjutkan proses ke tahap tripartit dengan melaporkan perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja.

2. Tripartit

Jika penyelesaian bipartit tidak berhasil, maka perselisihan dapat diajukan ke tahap tripartit, yaitu mediasi yang melibatkan pihak ketiga. Dalam proses ini Dinas Tenaga Kerja bertindak sebagai mediator atau konsiliator untuk mendamaikan kedua pihak dan membantu mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Proses ini dilakukan secara tertulis melalui permintaan yang diajukan oleh pihak pekerja atau pengusaha. Jika mediasi berhasil, hasil kesepakatan akan dicatat dalam Perjanjian Bersama yang juga mengikat secara hukum. Namun, jika proses tripartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan surat anjuran untuk menyelesaikan perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan Hubungan Industrial adalah jalur hukum terakhir yang dapat ditempuh jika penyelesaian bipartit dan tripartit gagal. PHI adalah lembaga peradilan khusus yang menangani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dan perselisihan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dalam hal ini, pekerja dapat mengajukan gugatan terhadap pengusaha untuk memperoleh haknya. Setelah gugatan diterima, pihak Pengadilan Hubungan Industrial akan melakukan registrasi gugatan. Proses ini mencakup pemeriksaan administratif untuk memastikan kelengkapan berkas. Selanjutnya, pengadilan akan menetapkan tanggal sidang dan memanggil kedua pihak untuk hadir. Dalam tahap pemeriksaan awal ini, pengadilan akan memverifikasi keabsahan gugatan, termasuk bukti-bukti yang diajukan, serta memastikan gugatan memenuhi prosedur hukum yang berlaku. Selanjutnya, pengadilan akan menggelar sidang untuk memeriksa gugatan secara terbuka. Proses pembuktian dilakukan dengan mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak dan memeriksa bukti yang diajukan. Setelah proses pembuktian selesai, hakim akan memberikan putusan yang mengikat para pihak. Dalam perselisihan ketenagakerjaan, putusan PHI merupakan putusan tingkat pertama yang bersifat final dan mengikat. Namun, pihak yang tidak menerima atas putusan tersebut dapat melakukan pengajuan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu maksimal 14 hari setelah putusan dibacakan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 110 UU PPHI.

Melalui tahapan penyelesaian sengketa mulai dari bipartit, tripartit, hingga PHI, hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan peluang bagi pekerja untuk memperoleh hak-hak mereka. Pemahaman yang baik tentang tahapan ini dapat membantu pekerja dalam memperjuangkan haknya dengan prosedur yang tepat dan meminimalkan kemungkinan terjadinya perselisihan yang tidak terselesaikan. Selain itu, adanya keterlibatan pihak berwenang dalam tahapan tripartit dan PHI juga diharapkan mampu mencegah pengusaha melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja untuk mendapatkan hak yang seharusnya diterima.

KESIMPULAN

Penerapan hak pesangon bagi pekerja tetap yang mengalami PHK secara sepihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa alasan jelas atau tanpa persetujuan. Dalam konteks PHK sepihak, undang-undang menetapkan bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon dan kompensasi sesuai dengan masa kerja dan ketentuan peraturan yang berlaku. Hal ini mengacu pada prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja, sehingga perusahaan yang melakukan PHK

sepihak tidak diperkenankan untuk lepas tangan tanpa memenuhi hak-hak tersebut. Namun, dalam implementasinya sering kali terdapat pemasalahan, baik dari sisi perusahaan maupun pekerja. Beberapa perusahaan mungkin tidak sepenuhnya memahami atau menerapkan ketentuan hukum dengan benar, sementara pekerja juga mungkin kesulitan menuntut haknya, terutama jika tidak didukung oleh lembaga atau advokasi yang kuat.

Jika pekerja tidak mendapatkan hak pesangon yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja memiliki beberapa upaya hukum yang dapat ditempuh untuk menuntut haknya. Langkah pertama yang dapat diambil adalah mediasi dengan pihak perusahaan melalui instansi terkait, seperti Dinas Ketenagakerjaan setempat. Jika mediasi tidak mencapai kesepakatan yang memadai, pekerja dapat melanjutkan ke tahapan perundingan bipartit atau tripartit yang difasilitasi oleh pemerintah. Tahapan ini dimaksudkan agar pihak perusahaan dan pekerja bisa menyelesaikan perselisihan secara damai sebelum melibatkan jalur hukum lebih lanjut. Jika perundingan tersebut gagal memberikan solusi yang adil, pekerja berhak untuk membawa kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai upaya hukum formal terakhir. Di pengadilan ini, hak-hak pekerja dapat dikaji ulang sesuai dengan bukti dan ketentuan undang-undang yang berlaku, termasuk tuntutan pesangon yang seharusnya diterima. Dengan adanya proses peradilan ini, pekerja memiliki kesempatan untuk memperoleh haknya secara legal. Tentunya, permasalahan ini memunculkan kebutuhan akan pengawasan ketat dan sosialisasi aturan terkait oleh pihak pemerintah, agar hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Asyhadie, Zaeni, *Asepk-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pres, 2008).
- Anindya, Vincensia. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Untuk Efisiensi Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan". *Morality: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 8, No. 1 Tahun 2022.
- Avianto, Rudy. et al. "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja". *Jurnal Living Law*. Vol. 14, No. 2 Tahun 2022.
- Hoesin, Siti Hajati, *Memahami Hubungan Kerja dan Hubungan Industrial di Indonesia*. (Jakarta: Damera Press, 2023).
- Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Khafi, Ashabul. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja". *Jurisprudentie* Vol. 3, No. 2 Tahun 2016. Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).
- Prasetya, Yoya. "Tuntutan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak". *Bhirawa Law Journal*. Vol.3, No. 2 Tahun 2022.
- Robingu, Yuhari. "Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja". *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* Vol. 14, No. 1 Tahun 2006.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2009).
- Simanjutak, D. Danny H. *PHK dan Pesangon Karyawan*. (Yogyakarta: Media Pressindo, 2012).

Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. (Bandung: Lubuk Agung, 2011).

Wilda, Desi. et al. “Kewajiban Perusahaan Membayar Pesangon Sebagai Bentuk Memenuhi Hak Karyawan Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”. *JRP: Jurnal Relasi Publik*. Vol. 2, No. 2 Tahun 2024.