



JIHHP:
**Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan
Politik**

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

<https://dinastirev.org/JIHHP> ✉ dinasti.info@gmail.com ☎ +62 811 7404 455

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

Pemberian Uang Pesangon yang Diakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak : Dasar Hukum beserta Implementasinya di Indonesia

Siti Amera Naelayara¹, Gunardi Lie²

¹Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, siti.205210173@stu.untar.ac.id

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

Corresponding Author: siti.205210173@stu.untar.ac.id¹

Abstract: *An employment relationship is an act of establishing a bond between the employer and the employee or laborer based on a work agreement, where in the implementation of the employment agreement contains the rights and roles that must be fulfilled by both parties. This includes the implementation of Termination of Employment (PHK). Indonesia is a country and strengthens Pancasila as a state ideology, so that things in the implementation of life must be based on the values contained in Pancasila, including industrial relations. This includes the clash of the issue of termination of employment relations that arise due to incompatibility with the termination of employment relations, which in general is related to severance pay. This research was carried out by practicing the type of normative research by studying library materials with a legislative approach (statue approach) using secondary data based on library research and analyzing by analytical descriptive analysis.*

Keyword: Severance Pay, Workers' Rights, Termination of Employment

Abstrak: Hubungan kerja adalah sebuah tindakan yang terjalinnya ikatan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau buruh yang didasarkan kepada sebuah perjanjian kerja, dimana dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut berisikan atas hak-hak dan peranan yang wajib dipenuhi oleh kedua belah pihak. Hal tersebut mencakup pada saat terlaksananya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Indonesia yang merupakan negara serta mengukuhkan Pancasila sebagai ideologi negara, sehingga hal-hal dalam pelaksanaan kehidupan harus berlandaskan terhadap nilai-nilai yang tercantum dalam Pancasila termasuk dalam hubungan industrial. Hal tersebut mencakup mengenai hal bentrokan permasalahan pemutusan hubungan hubungan kerja yang muncul dikarenakan tidak sesuai pendapat berkenan dengan penghentian hubungan kerja, yang pada umumnya mengenai pesangon. Penelitian ini dilakukan dengan mempraktikkan jenis penelitian normatif dengan cara mempelajari bahan pustaka dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dengan menggunakan data sekunder berdasarkan kepada studi kepustakaan (*library research*) dan menganalisa secara analisis deskriptif analitis.

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

PENDAHULUAN

Manusia dalam menjalani kehidupannya berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berhak atas mempunyai pekerjaan dan pencaharian rezeki yang baik dan memadai. Berdasarkan isi dalam pasal tersebut menjabarkan bahwa tenaga kerja merupakan sebuah peranan yang sangat krusial dalam komponen dengan tujuan pembangunan negara. Bahwa berdasarkan penjabaran tersebut, pengembangan mutu, nilai, dan kapasitas manusia tidak dapat diraih jika tidak adanya sandaran yang kokoh. Nilai serta mutu dari tenaga kerja dan juga pengamanan terhadap tenaga kerja patut disinkronisasi dengan martabat manusia (Abdul Khakim, 2003). Pada pelaksanaannya, hubungan kerja ialah sebuah jalinan hukum yang dilaksanakan oleh paling sedikitnya 2 (dua) subjek hukum yang bersatu perihal sebuah pekerjaan. Kedua subjek tersebut ialah pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja (Purnomo dan Soekirno, 2022). Indonesia sendiri yang merupakan negara serta mengukuhkan Pancasila sebagai ideologi negara, sehingga hal-hal dalam pelaksanaan kehidupan harus berlandaskan terhadap nilai-nilai yang tercantum dalam Pancasila termasuk dalam hubungan industrial.

Hubungan kerja merupakan ikatan yang menyatukan pihak majikan dengan pihak yang bekerja kepada, yang selanjutnya terikat dengan dalam sebuah ikatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan jenis perikatan atau kesepakatan yang bersifat mengikat kepada pihak pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan yang mencantumkan perihal mengenai ketentuan yang wajib dipenuhi pada pelaksanaan tindakan, hak, dan juga termasuk kewajiban dari para pihak. Pada hakikatnya, pelaksanaan hubungan kerja ialah sebuah ikatan keperdataan yang terjalin dengan pihak pekerja atau buruh dan dengan pihak pengusaha, yang di mana yang berdasarkan *lex generalis* peraturan mengenai hubungan kerja dijelaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yakni (Abdul Khakim, 2017):

1. Penjelasan yang mengatur kesepakatan kerja diatur pada Pasal 1601 huruf a, Pasal 1603 huruf b, dan pada Pasal 1603 huruf p Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, termasuk pada Pasal 314 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang
2. Penjelasan yang mengatur tugas dari pihak majikan diatur pada Pasal 1602, dan Pasal 1602 huruf a sampai dengan Pasal 1602 huruf y Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Penjelasan yang mengatur tanggung jawab dari pihak buruh diatur pada Pasal 1603, Pasal 1603 huruf a sampai dengan Pasal 1603 huruf d Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
4. Penjelasan yang mengatur cara pengakhiran ikatan kerja diatur pada Pasal 1603 huruf e sampai dengan Pasal 1603 huruf w Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
5. Penjelasan yang mengatur kesepakatan kontraktor kerja yang dijelaskana pada Pasal 1604 sampai dengan Pasal 1617 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Pada saat pembentukan sebuah perjanjian kerja yang mengikat pihak pekerja atau buruh dengan pihak pengusaha tentu saja mencakup mengenai keharusan dan hal yang seharusnya diterima oleh para pihak yang terikat tersebut. Terdapat 4 (empat) ketentuan mengenai absahnya sebuah perjanjian yang dikemukakan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu:

1. Kesepakatan bagi mereka yang bertujuan untuk mengikatkan diri
2. Kecakapan mereka yang membuat sebuah perikatan atau kontrak
3. Suatu hal yang halal
4. Suatu sebab tertentu

Ketenagakerjaan sendiri adalah sebuah bentuk atau perkara yang bersinggungan dengan para pihak pada saat sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Hal tersebut tentu saja ikut mencakup mengenai PHK yang dihadapi oleh pihak pekerja atau buruh. Tenaga kerja yang merupakan kedudukan yang sangat rentan terhadap sebuah berupahan akan kondisi dan stiuasi global (Zainal Asikin, 2010). Hubungan industrial yang menyangkut para pihak yang merujuk

saat proses pelaksanaan pembuatan barang ataupun jasa yang meliputi kompomrm pemerintah, pengusaha, pekerja atau buruh, yang dilandaskan terhadap kesahihan Pancasila dan juga berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Implementasi hubungan industrial sendiri dapat dilalui berdasarkan berbagai bentuk instrumen, yang secara keseluruhannya bertujuan untuk menaikkan mutu, kedudukan, dan juga kualitas dari tenaga kerja dan untuk menciptakan masyarakat yang makmur, damai, sentosa, adil, dan merata baik secara spiritual dan juga materiil (Aloysius *et al*, 2014). Hal tersebut termasuk terkait perselisihan permasalahan pemutusan hubungan kerja yang muncul dikarenakan tidak sesuainya pendapat perihal selesainya hubungan kerja, yang pada umumnya mengenai pesangon.

Berdasarkan hukum yang berlaku, pekerja atau buruh yang PHK memiliki kuasa untuk menerima uang pesangon dan juga berhak atas uang penghargaan masa kerja yang wajib diberikan oleh pihak pengusaha. Uang pesangon sendiri tersebut memiliki fungsi untuk dapat digunakan sebagai sumber biaya untuk menyambung hidup pekerja atau buruh yang terkena PHK. Oleh sebab itu, diperlukannya upaya untuk melindungi perlindungan dasar bagi pekerja atau buruh yang digunakan untuk melangsungkan dan menjalankan kebutuhan hidup dari pekerja atau buruh tersebut, dan juga merupakan sebuah bentuk hadiah atau ucapan terima kasih terhadap pekerja atau buruh yang telah melibatkan dirinya dan juga megurahkan energi kepada perusahaan tempat pekerja atau buruh tersebut bekerja. Adapun tujuan dari penulisan penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui dasar hukum dan peraturan-peraturan yang mengatur mengenai pesangon yang diakibatkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak beserta implementasinya di Indonesia.

METODE

Dalam melaksanakan sebuah penelitian merujuk terhadap metode penelitian. Metode penelitian tersebut berguna untuk penulisan penelitian menjadi lebih sistematis dan terorganisir. Penulisan “**Pemberian Uang Pesangon yang Diakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Dasar Hukum beserta Impelementasinya di Indonesia**” mengacu kepada jenis penelitian normatif dengan cara mempelajari bahan pustaka dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Kemudian, dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang terbagi menjadi bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan sebagai acuan ataupun kaidah hukum yang berasal dari putusan pengadilan atau Yurisprudensi, bahan hukum sekunder yang berisi bahan hukum pelengkap yang memiliki tujuan untuk mempertegas penjelasan yang menggunakan bahan hukum primer yang dapat dibantu dengan buku-buku ilmiah atau pandangan sarjana yang berkaitan dengan subjek ataupun tema penulisan, dan bahan non hukum yang merupakan bahan hukum yang dipergunakan dengan sebagai petunjuk dalam memberikan penjabaran mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun teknik pengumpulan data dalam pelaksanaan penulisan ini ialah dengan studi kepustakaan (*library research*). Selanjutnya, adapaun menggunakan teknis analisa data yang digunakan saat melakukan penulisan ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif analitis yang dilakukan dengan cara menjabarkan hasil penelitian yang ditulis secara terstruktur dan sistematis mengenai gambaran terhadap permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perselisihan Hubungan Kerja hadir dikarenakan terdapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diakhiri oleh salah sebelah pihak, selanjutnya setelah telaksananya kegiatan tersebut, terdapat sebelah pihak yang tidak berkenan atau mengalami penolakan atas PHK tersebut (Mohammad Sadi *et al*, 2020). Jenis PHK sendiri terbagi menjadi 4 (empat) bentuk yang umumnya dikenal, yaitu:

1. PHK yang dilakukan oleh majikan
2. PHK yang dilakukan oleh pekerja atau buruh
3. PHK yang dilakukan oleh pengadilan
4. PHK yang disebabkan oleh hukum.

Berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK sendiri merupakan sebuah pelaksanaan pemutusan hubungan yang terjalin dengan pengusaha terhadap pekerja atau buruh yang pelaksanaannya dapat terlaksana pada badan usaha yang berbentuk hukum maupun tidak, milik perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik dimiliki oleh swasta ataupun dimiliki oleh negara, ataupun usaha sosial dan juga usaha lainnya yang memiliki kepengurusan termasuk dengan memanfaatkan pihak lain dengan tujuan untuk mencapai sebuah tujuan dan memberi upah atau gaji sebagai imbalan. Pesangon yang merupakan sebuah elemen krusial bagi pekerja atau buruh yang terdampak oleh pelaksanaan PHK. Pekerja atau buruh yang mengalami PHK tersebut memiliki kuasa mengenai atas 3 (tiga) hal yang sepatutnya diberikan oleh pihak pengusaha, yaitu (Rindia *et al*, 2019):

1. uang pesangon, yang dapat diuraikan merupakan uang yang diserahkan pihak pengusaha terhadap buruh atau pekerja yang digunakan untuk dijadikan sebagai sugu ataupun simpanan dan juga merupakan bantuan yang diberikan oleh pengusaha terhadap buruh atau pekerja setelah masa kerja buruh atau pekerja tersebut berakhir
2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), yang merupakan sebuah remunerasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh pihak pengusaha terhadap pekerja atau buruh sebagai rasa terima kasih terhadap masa kerja yang selama ini mereka berikan pada perusahaan tersebut
3. Uang Penggantian Hak (UPH), yang merupakan kewajiban yang dilakukan oleh pengusaha berupa pemberian uang kepada pekerja atau buruh yang digunakan untuk menukar hak yang belum dipergunakan oleh pekerja atau buruh, Uang Penggantian Hak (UPH) tersebut, yakni:
 - a. cuti tahunan yang pekerja atau buruh belum digunakan;
 - b. biaya ataupun ongkos pulang yang diberikan kepada pekerja atau buruh termasuk kepada keluarga pekerja atau buruh pada tempat pekerja atau buruh diterima untuk bekerja;
 - c. alternatif tempat tinggal, pemulihan beserta penyembuhan paling besar 15% (lima belas perseratus) yang didasarkan kepada uang pesangon yang ditentukan dan/atau uang penghargaan masa kerja kepada pekerja atau buruh yang menyanggupi syarat;
 - d. keadaan lainnya yang diatur berlandaskan terhadap kesepakatan kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama.

Penjelasan lainnya yang berkenan tentang pemberian uang pesangon terhadap pihak pekerja atau buruh berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Sehingga berkaitan dengan bunyi pasal pada Undang-Undang tersebut dapat diambil garis besar mengenai pihak pengusaha yang melaksanakan PHK terhadap pihak pekerja atau buruh memiliki kewajiban untuk membayarkan uang pesangon yang merupakan hak yang sudah harusnya diperoleh oleh pekerja atau buruh. Pemberian pesangon pada hakikatnya diberikan kepada pekerja atau buruh yang merasakan atau terkena dampak PHK baik dengan alasan yang menjadi dasar PHK berupa pengunduran atau disebabkan oleh usia pensiun. Pemberian pesangon tersebut dapat juga diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh dengan alasan bahwa perusahaan tempat pekerja atau buruh menggabungkan diri dengan perusahaan lain atau perusahaan tersebut membubarkan diri. Terdapat tata cara perhitungan uang pesangon yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni:

1. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun kerja, menerima 1 (satu) bulan upah;
2. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih namun tidak lebih 2 (dua) tahun, menerima 2 (dua) bulan upah;
3. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih namun tidak 3 (tiga) tahun, menerima 3 (tiga) bulan upah;
4. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih namun tidak 4 (empat) tahun, menerima 4 (empat) bulan upah;
5. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih namun kurang dari 5 (lima) tahun, menerima 5 (lima) bulan upah;
6. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 5 (lima) tahun namun kurang dari 6 (enam) tahun, menerima 6 (enam) bulan upah;
7. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 6 (enam) tahun namun kurang dari 7 (tujuh) tahun, menerima 7 (tujuh) bulan upah;
8. pekerja atau buruh yang telah bekerja dengan masa kerja 7 (tujuh) tahun namun kurang dari 8 (delapan) tahun, menerima 8 (delapan) bulan upah;
9. pekerja atau buruh yang telah bekerja pada pengusaha dengan masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, menerima 9 (sembilan) bulan upah.

Melalui uraian dan penjabaran yang telah dijabarkan di atas, pelaksanaan pemberian uang pesangon yang diberikan oleh pihak pengusaha memiliki jumlah yang berbeda-beda tergantung pada lamanya waktu kerja dari pekerja atau buruh yang menghadapi PHK. Namun, terdapat sebuah pengecualian yang diberikan oleh Undang-Undang mengenai uang pesangon, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep – 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan yang merujuk kepada Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa pelaksanaan PHK yang bukan disebabkan oleh kelalaian oleh pekerja atau buruh di tempat ia bekerja, maka pekerja atau buruh tersebut mempunyai kuasa untuk menerima uang pesangon yang sedikitnya 2 (dua) kali sesuai pada ketentuan yang sudah diatur yang kemudian dilanjut pada ayat (2) yang mengemukakan bahwa terjadinya PHK massal yang diakibatkan oleh perusahaan yang mengalami defisit pendapatan selama 2 (dua) tahun secara berkepanjangan, maka pemberian uang pesangon dilaksanakan sesuai peraturan yang didasarkan pada lamanya waktu pekerja atau buruh tersebut bekerja kecuali adanya persetujuan yang disetujui oleh kedua belah pihak. Berikutnya, berdasarkan pada Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menguraikan bahwa pengusaha yang melaksanakan kegiatan PHK terhadap pekerja atau buruh yang telah melakukan sesuatu di perusahaannya dan perusahaan tersebut mengalami keuntungan namun pada suatu kondisi tertentu perusahaan tempat pekerja atau buruh tersebut terus mengalami defisit keuntungan selama 2 (dua) tahun berturut-turut ataupun dikarenakan sebuah alasan yang tidak dapat dihindari dan diluar kemampuan (*force majeure*), maka pekerja atau buruh yang mengalami PHK tersebut mendapatkan hak untuk mendapatkan 1 (satu) kali pesangon.

Hadirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jelas dan tentu saja menyumbangkan keamanan, kejelasan, dan legalitas hukum atas pemberian pesangon baik terhadap pihak pengusaha tidak terkecuali kepada pihak pekerja atau buruh. Namun, meskipun adanya Undang-Undang yang mengatur mengenai pemberian pesangon terhadap pekerja atau buruh tidak membuat seluruh pengusaha tunduk atas peraturan tersebut. Masih terdapat banyaknya pihak pengusaha yang memberikan kewajibannya yang merupakan hak bagi pekerja atau buruh. Hal tersebut tentu saja menyebabkan kemalangan teruntuk pihak pekerja atau buruh atas hal yang diperbuat oleh pihak pengusaha meskipun hal tersebut pada umumnya sudah diatur dalam ikatan dalam kesepakatan kerja yang mengikat antara pengusaha

dengan pekerja atau buruh. Bahwa sejatinya pekerja atau buruh dengan pengusaha merupakan satu keesaan yang tidak bisa terpisah.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil penjabaran dan uraian di atas, dalam pemberian uang pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Besar dan banyaknya jumlah uang penghargaan atau pesangon yang dipersembahkan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja atau buruh disesuaikan dengan lamanya waktu bekerja pekerja atau buruh di perusahaan tersebut dan disesuaikan terhadap alasan perusahaan tersebut melakukan kegiatan PHK. Bahwa pelaksanaan PHK tersebut tidak boleh secara langsung dilakukan, namun harus adanya suatu keadaan tertentu yang tidak dapat dihindari lagi sehingga terjadinya tersebut PHK merupakan jalan terakhir.

Namun pemberian uang pesangon dalam praktiknya sendiri di Indonesia masih banyak yang belum dilakukan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja atau buruh walaupun hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang. Uang pesangon yang pada harusnya diberikan oleh pihak pengusaha tersebut dapat dijadikan sebagai sanga ataupun simpanan dan juga merupakan bantuan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh atau pekerja setelah masa kerja buruh atau pekerja tersebut berakhir, di mana uang tersebut dapat digunakan oleh pekerja atau buruh untuk melanjutkan kehidupannya hingga ia mendapatkan pekerjaan baru. Bahwa seharusnya pelaksanaan hubungan industrial tersebut harus dilakukan secara harmonis untuk menghindari terjadinya perselisihan. Merujuk terhadap Uwiyono yang menguraikan dan menjelaskan bahwa tidak adanya pekerja atau buruh tanpa pengusaha, dan tidak adanya pengusahaan tanpa adanya pekerja atau buruh (Uwiyono, 2002).

REFERENSI

- Indonesia. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 9.
- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Perturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017), hal. 1.
- Aoysius Uwiyono, *et al*, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGarfindo Persada, 2014), hal. 63.
- Aoysius Uwiyono, , “Partisipasi Buruh dalam Hubungan Kemitraan” *Hukum dan Pembangunan*, (2002), hal. 181.
- Purnomo dan Soekirno, “Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha”, *Jurnal Krisna Law*, 4(1), hal. 50.
- Rindia Fanny Kusumaningtyas, *et al*, “Perlindungan Hukum Perburuhan (Strategi dan Tips Jitu Memahami Perjanjian Kerja Terkait Permasalahan PHK)”, *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia (Indonesian Journal of Legal Community Engagement)*, 2(1), hal. 56.
- S.Dian Andryanto, Jenis-Jenis Pesangon Karyawan Pensiun atau PHK, Ini Ketentuan dan Perhitungannya, <https://bisnis.tempo.co/read/1867861/jenis-jenis-pesangon-karyawan-pensiun-atau-phk-ini-ketentuan-dan-penghitungannya>