



# Pemberian Uang Pesangon Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan

Dimas Imam Saputro<sup>1)</sup>, M Rusli Arafat<sup>2)</sup>

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

[dimasimamsaputro17@gmail.com](mailto:dimasimamsaputro17@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[rusli.arafat@fh.unsika.ac.id](mailto:rusli.arafat@fh.unsika.ac.id)<sup>2)</sup>

## Abstrak

Ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) banyak pekerja yang menuntut haknya. Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Berdasarkan Undang-Undang itu pula banyak dari pengusaha yang merasa keberatan untuk memberikan uang pesangon karena dirasa cukup memberatkan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (library research), dengan bahan sumber primer yaitu Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, digunakan untuk membahas secara normatif tentang kewajiban membayar uang pesangon sebagai akibat PHK. Sedangkan sumber sekundernya, buku-buku, jurnal, artikel dan lainnya yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang dikaji.

**Kata Kunci:** Berhenti Kerja, Undang-Undang, Pesangon

## Abstract

When the occurrence of Termination of Employment (PHK) many workers who claim their rights. Based on Article 156 of Law Number 13 Year 2003, employers are required to pay severance pay and/or gratuity and compensation pay that workers should receive. Under the Act also many of the entrepreneurs who objected to giving severance money because it is quite burdensome. This research includes the type of library research (library research) with primary source material that is Law No. 13 of 2003 to discuss normatively about the obligation to pay severance pay as a result of layoffs. While the secondary sources, books, journals, articles and others that have relevance to the issues studied.

**Key Words:** Resign, Law, Severance Pay

## PENDAHULUAN

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan hak setiap warga negara untuk bekerja dan memperoleh penghasilan yang layak. Hal ini secara tegas diatur dalam Undang Undang Dasar 1945. Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai salah satu bentuk jaminan sosial yang memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi manusia tenaga kerja ikut menyumbang kegiatan pembangunan dengan mengurangi ketidakpastian masa depan, menciptakan ketenangan kerja dan ketentraman berusaha, sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktifitas.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu yang sangat sensitive karena memiliki implikasi serius bagi para karyawan yang di- PHK. Mereka tidak lagi



memiliki pekerjaan dan penghasilan sehingga perlu diberikan pesangon untuk menyambung hidup sambil berjuang mendapatkan pekerjaan baru. Repotnya, niat mulia ini tidak selalu berjalan mulus. Posisi karyawan yang di-PHK sangat bertolak belakang dengan perusahaan. Karyawan berupaya keras memperjuangkan hak-haknya, namun di sisi berseberangan perusahaan berusaha menekan beban keuangan yang harus dibayarkan. Ketentuan uang pesangon masih penuh perbedaan pendapat, khususnya PHK karena ketentuannya diberlakukan PHK bila terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh para pekerja. Sedangkan banyak terjadi PHK pada saat salah urus atau kesalahpahaman manajemen. Terjadi banyak penyelewengan dalam proses penetapan uang pesangon yang ada di Indonesia, untuk menjamin asas kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Tentang Ketenagakerjaan. Maka dari itu, kiranya ditegakkannya aturan-aturan yang ada didalamnya terutama dalam proses yang juga terdapat dalam judul: "Penetapan Uang Pesangon ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Tentang Ketenagakerjaan". Dalam hal-hal pemutusan hubungan kerja PHK, jika telah terjadi maka sesuai dengan pasal 156 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>1</sup>

Uang pesangon sendiri adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masakerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah merupakan hak proregatif dari pekerja yang sudah seyogianya dia dapatkan ketika seseorang pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dikatakan sebagai hak proregatif dari seorang pekerja karena sesungguhnya dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas dan terperinci mengenai hal-hal tersebut. Seperti yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur secara jelas mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebagaimana ditentukan dalam pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4). Terjadi begitu karena banyaknya penyelewengan dalam proses penetapan uang pesangon yang ada di Indonesia, untuk menjamin asas kepastian hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka perlu kiranya ditegakkannya aturan-aturan yang ada didalamnya terutama dalam proses yang juga terdapat dalam judul: "Pemberian Uanh Pesangon terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Maimun. "Hukum Ketenagakerjaan", PT Pradnya Paramitha

<sup>2</sup> Ibid



Penelitian tentang uang pesangon dalam perusahaan terhadap pemutusan hubungan kerja bukanlah suatu hal yang baru. Namun dari sebagian penelitian-penelitian yang dilakukan belum terlaksana secara baik. Ada beberapa penelitian yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian ini diantaranya, Untuk yang pertama yaitu penelitian "Pembayaran Pesangon bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dalam Jamsostek" oleh Abdul Iftar Darpi. Tujuan penelitian ini adalah adanya keinginan untuk memberikan masukan untuk perbaikan sistem dari suatu jaminan sosial berdasarkan perundangan yang berlaku di Indonesia dalam pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja berdasarkan penyelenggaraan Jamsostek di Indonesia. Serta idealnya penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga kerja di Indonesia dimasa mendatang yang akan meningkatkan kesejahteraan para pekerja umumnya para tenagakerja yang terkena pemutusan hubungan kerja khususnya dan peningkatan perekonomian baik dalam scope pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Ia menegaskan bahwa kesejahteraan adalah suatu kemakmuran yang masih harus ditindak lanjuti dengan implementasi sistem jaminan sosial. Tercapainya kesejahteraan biasanya ditandai dengan keamanan ekonomi, yaitu terkendalinya tingkat inflasi dan rendahnya tingkat pengangguran. Jaminan sosial adalah sistem proteksi yang ditujukan untuk mencegah kemiskinan orang per orang, karena adanya peristiwa-peristiwa sakit, kecelakaan, kematian prematur, PHK sebelum usia pensiun dan hari tua yang memungkinkan hilangnya pekerjaan dengan sendirinya hilangnya penghasilan.

Artikel kedua yaitu "Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Meyelenggarakan Progam Jaminan Pensiun" oleh Ari Hernawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembalikan hakekat uang pesangon dan jaminan pensiun sesuai dengan semangat kelahirannya, sebagai bentuk perlindungan sosial untuk memban- gun kehidupan ekonomi sosial yang lebih baik dan layak, bagi pensiunan. Penelitian ini juga ber- tujuan untuk menempatkan uang pesangon dan jaminan pensiun dalam sistem hukum perburuhan Indonesia, sehingga dapat menjadi pedoman bagi para pelaku hubugan industrial. Ia menegaskan bahwa kebradaan uang pesangon di sebuah perusahaan yang sudah menyelenggarakan program jaminan pensiun dipersamakan dengan jaminan pensiun yang premi atau iurannya dibayar penuh oleh pengusaha dengan catatan jaminan pensiun tidak lebih rendah dari besaran pesangon karena pensiun yang seharusnya diterima oleh buruh. Dengan demikian kehadiran program jaminan pensiun tidak otomatis dapat meniadakan uang pesangon yang seharusnya diteri- ma oleh buruh ketika sudah memasuki usia pensiun. UU

Ketenagakerjaan tidak konsisten dalam pengaturan mengenai uang pesangon dan jaminan pensiun karena awalnya pesangon dan jaminan pensiun diatur dalam pengaturan yang berbeda sebab memang merupakan dua hal yang memiliki karakter berbeda.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *yuridis normatif*. Penelitian ini berfokus pada norma hukum yang berlaku serta peraturan perundang-undangan yang harus ditegakan pada permasalahan yang diteliti. Sember dari penelitian yuridis normatif



ini, berupa peraturan perundang-undangan yang menyangkut permasalahan penelitian. Peraturan perundang-undangan adalah Peraturan tertulis yang ditetapkan atau ditetapkan oleh pejabat atau lembaga negara yang berwenang sesuai dengan tata cara yang digariskan dalam peraturan perundang-undangan. Biasanya berisi norma-norma yang mengikat secara hukum, buku-buku ini merupakan hasil karya tulis oleh para ahli dalam menuangkan hasil pemikirannya yang di catat dan di cetak hingga menjadi sebuah karya tulis berupa buku, dan jurnal atau karya ilmiah adalah<sup>3</sup>

Jurnal adalah karya akuan secara perspektif, yaitu dengan cara menggambarkan konsep peraturan sebelumnya untuk menentukan tindakan seperti apa yang harus diambil dalam menanggapi permasalahan yang diteliti. Data penelitian ini adalah bahan pustaka yang membahas mengenai kewajiban memberikan uang pesangon sebagai akibat PHK, dengan bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, sedangkan bahan hukum sekunder, yaitu literature, karya ilmiah hukum, hasil penelitian dan jurnal yang ada kaitannya dengan Kajian Hukum Penetapan Uang Pesangon. Bahan hukum tersier, terdiri atas; kamus hukum, kamus umum dan buku- buku petunjuk lain.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kewajiban Pengusaha Membayar Uang Pesangon**

Ketentuan pemberian uang pesangon oleh pengusaha kepada karyawannya sehubungan dengan PHK, penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak diatur dalam Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Selanjutnya hal yang berhubungan dengan Pemutusan Kerja dapat dilihat dalam BAB XII Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Perlu diketahui juga, yang dimaksud dengan pengusaha yang memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon kepada karyawan apabila terjadi pemutusan kerja sebagaimana yang termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 150 adalah siapa saja (swasta atau milik negara, perseorangan atau berbentuk badan, berbadan hukum atau tidak) yang mempunyai pengurus serta mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

1. Uang Pokok
2. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dan catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar

<sup>3</sup> Amirudin, Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta. Raja Grafindo



pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagian upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh. Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.<sup>4</sup>

Pada pasal 1601 KUHPerdata menyebutkan bahwa perjanjian perburuan yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan (pengusaha) mengikat keduanya untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan kata lain pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja. Dalam penjelasan diatas dapat dipahami bahwa sebuah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dan (pengusaha) mengikat kepada kedua belah pihak sampai waktu yang ditentukan dengan melakukan pekerjaan oleh buruh/pekerja terhadap majikan (pengusaha), dengan perjanjian tersebut maka dengan buruh/pekerja melakukan kewajibannya untuk bekerja pada majikan/buruh maka sudah seyogyanya seorang pekerja/buruh mendapatkan hak nya berupa uang atau upah dimana hal tersebut merupakan kewajiban untuk pengusaha membayarkannya kepada pekerja/buruh. Kemudian bila perjanjian kerja diadakan secara tertulis, maka biaya aktanya dan pengongkosan lainnya harus ditanggung oleh majikan, hal ini memang sesuai prinsip hukum di KUHPerdata pasal 1601 huruf d. Dengan demikian sebuah perjanjian antara pekerja atau buruh yang akan mengikat diri dengan majikan (pengusaha) dengan cara membuat akta tertulis maka semua tanggungan yang timbul akibat pembuatan akta tersebut ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha atau majikan itu sendiri sesuai dengan prinsip hukum umum KUHPerdata.<sup>5</sup>

Dalam hal UU Ketenagakerjaan, setiap pekerja (pengusaha termasuk di dalamnya) yang memperkerjakan tenaga asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri ataupun pejabat yang ditunjuk, artiannya dalam nantinya pengusaha ingin memperkerjakan tenaga kerja asing atau dari luar negeri maka pengusaha wajib mengurus izin dari menteri atau pejabat terkait agar pekerja/buruh nantinya bisa memiliki kelegalan dalam bekerja pada perusahaan atau tempat bekerja dari pengusaha tersebut. Pasal 47 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berbunyi: pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Dengan demikian seorang pemberi kerja atau pengusaha ketika mempekerjakan membayar uang kompensasi kepada pekerja/buruh asing tersebut sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) UU Ketenagakerjaan). Dengan demikian maka ketika terjadi pemutusan

<sup>4</sup> Abdussalam, Dasafuryanto. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta, PTIK

<sup>5</sup> Ibid



hubungan kerja maka sudah seyogyanya seorang pemberi kerja atau pengusaha harus membayar uang pesangon sesuai dengan prinsip UU Ketenagakerjaan. Penjelasan tersebut di atas dapat menjelaskan bahwa kedudukan hukum seorang pekerja untuk mendapatkan haknya yaitu uang pesangon sudah seharusnya pekerja/buruh terimah sesuai dengan konteks hukum dalam ketenagakerjaan yaitu pada pasal 156 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan. Keseluruhan penjelasan mengenai kewajiban pengusaha dalam membayar uang pesangon terhadap pekerja/buruh selanjutnya penulis ingin menjelaskan hal yang akan mengakibatkan sehingga munculnya uang pesangon yaitu melalui adanya pemutusan hubungan kerja dari pengusaha.<sup>6</sup>

### **Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Walaupun pemutusan hubungan kerja terjadi secara langsung, penting bagi pengusaha dalam memenuhi kewajiban administrative seperti memberitahukan kepada instansi yang terkait dan menyelesaikan hak-hak pekerja yang harus dan berhak diterima, dalam hal ini perlu memastikan bahwa proses PHK berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menghindari potensi terjadi sengketa.

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah suatu mekanisme dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang dirancang untuk memberikan kepastian hukum yang baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha dalam situasi tertentu yang sudah diatur dalam hukum dan Perundang-undangan di Indonesia.

Pekerja tetap memiliki hak kompensasi tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku seperti uang penghargaan masa kerja, uang penggantian dan uang pesangon. Besaran kompensasi tersebut sudah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan-peraturan yang relevan lainnya.

Dalam hal ini, baik pengusaha maupun pekerja bersifat pasif. Artinya, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berakhir dengan sendirinya tanpa perlu menunggu penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

- a) PHK terhadap pekerja yang masih dalam masa percobaan kerja, apabila telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b) PHK terhadap pekerja yang mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha
- c) PHK karena berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- d) PHK terhadap pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, PP, PKB atau peraturan perundang-undangan lainnya
- e) PHK karena pekerja meninggal dunia. Pengusaha diwajibkan memberi santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, berupa dua kali ketentuan uang pesangon, satu kali ketentuan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
- f) PHK terhadap pekerja yang mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil pengusaha dua kali secara patut. Oleh karena itu, tindakan PHK harus

<sup>6</sup> Jimmy Joses. "Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru". Jakarta. Visimedia



menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah dalam perusahaan. Sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

### **Perhitungan Uang Pesangon Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Dalam hal terjadi PHK, maka terdapat kompensasi yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja yang mengalami PHK. Hal ini tercantum dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>8</sup>

Ketentuan mengenai besaran uang pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha, diatur dalam pasal 156 ayat (2), yaitu:

(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.<sup>9</sup>

Bagi pekerja yang di PHK dan telah bekerja selama tiga tahun atau lebih, berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja, adapun besaran uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam pasal 156 ayat (3), yaitu:

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah

<sup>7</sup> Rachmat Trijono. "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan". Papis Sinar Sinanti. Jakarta

<sup>8</sup> Uwiyono, Aloysius. "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon"

<sup>9</sup> Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Edisi 3. Volume 3



- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
  - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
  - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
  - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
  - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
  - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- Pekerja yang di PHK juga berhak memperoleh uang penggantian hak, sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (4), yang berbunyi:  
(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
  - b. Biaya ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja
  - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
  - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>10</sup>

Sistem Pemberian Pesangon Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dan Analisis Yuridis Terhadap Kewajiban Pembayaran Uang Pesangon Dalam Undang-Undang No.

13 Tahun 2003

Dalam pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.<sup>75</sup>

Dalam pasal 1 angka (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja."

Hal ini berarti, substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan majikan dalam hubungan kerja semata, tetapi bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (during employment), tetapi mulai dari sebelum hubungan kerja (pra employment) sampai setelah hubungan kerja (post employment). PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya

---

<sup>10</sup> Ibid



waktu tertentu yang disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, meninggalnya pekerja atau dikarenakan sebab lainnya. Oleh karena itu, tindakan PHK harus menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah dalam perusahaan. Sebagaimana ditetapkan dalam pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya ketentuan kewajiban membayar uang pesangon, pekerja yang telah kehilangan mata pencahariannya, diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya selama menganggur sampai mendapat pekerjaan baru. Sehingga dalam hal ini, uang pesangon dapat dipahami sebagai kompensasi biaya sosial akibat beralihnya status pekerja yang di PHK dari bekerja menjadi menganggur, serta uang pesangon juga dapat berfungsi sebagai jaring pengaman (safety net) bagi pekerja yang untuk sementara waktu kehilangan penghasilannya sebagai akibat terjadinya PHK.<sup>11</sup>

Satu hal lagi, perlu dipahami bahwa ketentuan kewajiban membayar uang pesangon sebagaimana ditetapkan dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah kewajiban yang dibebankan hanya kepada pengusaha. Hal ini berarti, sumber dana pesangon berasal dari biaya perusahaan dan tidak ada konsepsi pekerja turut serta membayar iuran untuk dana pesangon. Sedangkan sistem pemberian uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pengusaha, ditetapkan dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bahwa penetapan uang pesangon sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah nyata dan tegas diatur dalam pasal 156. Artinya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dari pengusaha untuk pekerja/buruh maka sudah seyogianya seorang pengusaha diwajibkan membayar uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pesangon. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dengan demikian pemberi kerja atau pengusaha dalam memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh harus menyesuaikan dengan prinsip umum ketenagakerjaan yaitu pengusaha diharuskan untuk memberikan uang pesangon kepada pekerjanya yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik itu karena kesalahan oleh pekerja, kesalahan pengusaha atau pekerja mengundurkan diri tanpa adanya paksaan. Pemberian uang pesangon tersebut harus menyesuaikan dengan masa kerja si pekerja dengan masa terendah kurang dari satu tahun untuk satu bulan upah dan masa tertinggi masa kerja delapan tahun atau lebih sembilan bulan upah. Kedua yaitu, penetapan uang pesangon dalam pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan hak dasar dari pekerja/buruh. Seorang pengusaha harus memberikan imbalan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh ketika dalam sebagai bentuk rasa dari keadilan kepada melaksanakan tugas sebagai pekerja/buruh dengan memberikan uang maupun ketika mereka pekerja/buruh sudah pesangon kepada mereka

<sup>11</sup> Tim Visi Yustitia. "Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak". Jakarta: Visimedia

<sup>12</sup> Tim Visi Yustitia. "Buku Pintar Pekerja Terkena PHK". Jakarta: Visimedia Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



pekerja/buruh. tidak lagi bekerja pada perusahaan milik Dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, pengusaha tersebut atau dengan kata lain pengusaha berada diposisi sentral dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, peran strategis dalam proses pembangunan dengan secara otomatis pengusaha harus nasional dan khususnya dalam bidang memberikan perhatian kepada pekerja/buruh ketenagakerjaan atau perburuan.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Pertama, tidak lupa penulis panjatkan puji serta syukur kepada Tuhan YME karena berkat dan rahmat-Nya, penulis berhasil menyelesaikan jurnal hukum ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak. M Rusli Arafat, S.H., M.H., yang menjadi dosen di Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang. Tanpa bimbingan dan dukungan beliau, penulis tidak akan mampu menyelesaikan jurnal hukum ini dengan sukses. Saya berterimakasih dan mengapresiasi dedikasi dan pengorbanan beliau selama membantu penulis dalam menyelesaikan jurnal hukum ini.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh rekan penelitian yang telah berkontribusi dalam membantu pemahaman materi secara lebih mendalam dan berkolaborasi dalam penyusunan jurnal hukum ini.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sumber daya selama proses penulisan artikel ini. Dukungan ini mencakup pustaka, data, dan informasi yang membantu penulis memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang dibahas.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah memberikan izin penggunaan karya dalam artikel ini. Kontribusi dan perhatian yang diberikan telah membantu penulis untuk menyelesaikan jurnal hukum ini dengan baik.

Selanjutnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah membantu dalam penyebaran artikel ini kepada masyarakat luas. Melalui berbagai saluran seperti media sosial, email, atau media cetak, kontribusi mereka membantu artikel ini dapat diakses oleh lebih banyak orang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Maimun. (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Pradnya Paramitha
- Amirudin, Zainal Asikin. (2013), *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Abdussalam, Adri Dasasfuryanto (2016). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuan)*. Jakarta: PTIK
- Sembiring Jimmy Joses. (2016). *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Jakarta: Visimedia.
- Rachmat Trijono. (2014) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Papas Sinar Sinanti. Jakarta. 2014*
- Tunggil Hadi Setia. (2015) *Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan. Harvarindo. Jakarta.*
- Soekanto, Soerjono. (2015) *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat.*
- Soekanto, Soerjono. (2016) *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia Agustina.
- Uwiyono, Aloysius. (2010) *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*



Maringan, Nikodemus. (2011) *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Edisi 3. Volume 3

Tim Visi Yustitia. (2016). *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Jakarta: Visimedia

Tim Visi Yustitia. (2015). *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. Jakarta: Visimedia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan