

TINJAUAN YURIDIS MENGENAI KETENTUAN PEMBAYARAN PESANGON KEPADA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

I Kadek Krisnandika Aristya Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:
krisnandika.aristya@gmail.com

I Ketut Westra, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:
ketutwestrafh@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang ketentuan pembayaran pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif, dan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil studi menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dicegah dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja tidak dapat dihindari dalam suatu hubungan kerja yang menyebabkan adanya pemberhentian kerja. Apabila PHK yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja biasanya didasari oleh beberapa faktor baik ekonomi perusahaan maupun faktor lainnya yang menyebabkan hubungan kerja itu selesai. Ketika melakukan suatu "PHK terhadap pekerja, pengusaha memiliki kewajiban yang harus dilakukan berkaitan dengan memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa jabatan, dan uang penggantian hak." Hal ini sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan melalui Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang Cipta Kerja. Mengenai tata cara pembayaran uang pesangon yang dilakukan pengusaha memang tidak terdapat aturan yang jelas. Ketentuan mengenai hal tersebut sempat diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 bahwa "pembayaran uang pesangon terhadap pekerja yang mengalami PHK harus dilakukan secara tunai" (Pasal 33). Maka, untuk mengatur hal tersebut, pemberi kerja dan pekerja harus melakukan perundingan untuk memperoleh kesepakatan mengenai tata cara pembayaran oesangon apakah dapat dilakukan secara dicil ataupun secara tunai. Kemudian apabila kesepakatan tersebut tidak terjadi atau terpenuhi maka dapat dilakukan dengan melaksanakan penyelesaian melalui penyelesaian hubungan industrial.

Kata Kunci: Pembayaran, Pesangon, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the provisions for severance pay to workers who have experienced termination of employment (PHK). This study uses a normative research method, and uses a statutory approach and a conceptual approach. The results of the study show that termination of employment is something that cannot be prevented in an employment relationship between an employee and an employer. Disputes between workers and employers cannot be avoided in an employment relationship that results in termination of employment. If the layoffs carried out by an entrepreneur or employer are usually based on several factors, both the company's economy and other factors that cause the employment relationship to be terminated. When carrying out a "layoff of workers, the employer has an obligation to do with the provision of severance pay and / or award pay for the term of office, and compensation money." This is in accordance with Article 156 paragraph (1) of the Manpower Act which is undergoing amendments through Article 81 paragraph (44) of the Job Creation Law. Regarding the procedure for payment of severance pay by employers, there are no clear rules. The provisions regarding this matter were regulated in the Minister of Manpower Decree No. Kep-150/Men/2000 that "severance pay for workers who experience layoffs must be made in cash" (Article 33). So, to regulate this, employers and workers must negotiate to obtain an agreement on the procedure for payment of oesangon, whether it

can be done in installments or in cash. Then if the agreement does not occur or is fulfilled, it can be done by carrying out a settlement through the settlement of industrial relations.

Key Words: Payments, Severance Pay, Workers, Termination of Employment.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi saat ini selalu mengalami kemajuan. Bukan hanya perkembangan ekonomi saja yang mengalami kemajuan, namun juga kebutuhan hidup manusia yang semakin tahun semakin beraneka ragam. Ekonomi sendiri, merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manusia yang menimbulkan motif ekonomi, yaitu keinginan seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dimana kebutuhan merupakan keinginan seseorang terhadap barang dan atau jasa yang harus dipenuhi demi kelangsungan hidupnya, dimana nantinya apabila kebutuhan tersebut terpenuhi akan didapati kepuasan baik kepuasan secara rohani dan jasmani. ¹

Kebutuhan sendiri dibedakan menjadi tiga yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier. Kebutuhan primer merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat bertahan hidup, yaitu sandang (pakaian), pangan (makanan) dan papan (tempat tinggal). Sedangkan kebutuhan tersier merupakan kebutuhan yang dipenuhi untuk mendapatkan hidup yang lebih baik, contohnya hiburan, pendidikan dan wisata. Kemudian yang terakhir yaitu kebutuhan tersier yang merupakan kebutuhan yang tidak terlalu diperlukan oleh manusia karena berupa barang - barang mewah, seperti mobil, perhiasan dan peralatan elektronik. Walaupun semakin beraneka ragamnya kebutuhan hidup yang diperlukan oleh seseorang, namun kebutuhan yang utama merupakan kebutuhan primer terhadap sandang (pakaian), pangan (makanan), dan papan (tempat tinggal) agar seseorang dapat bertahan hidup.

Pemenuhan kebutuhan primer sangat penting untuk bertahan hidup, karena seseorang memerlukan sandang (pakaian) untuk digunakan dalam kehidupan sehari - hari, pangan (makanan) sebagai penghasil energi dalam melakukan aktivitas dan untuk bertahan hidup, serta papan (tempat tinggal) sebagai tempat untuk beristirahat dan berlindung untuk bertahan hidup. Apabila kebutuhan primer sudah terpenuhi baru kemudian memenuhi kebutuhan sekunder dan kemudian tersier. Hal tersebut karena kebutuhan primer digunakan untuk bertahan hidup, sedangkan kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier merupakan kebutuhan untuk hidup yang lebih baik, sehingga walaupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier tidak dapat terpenuhi seseorang masih dapat bertahan hidup.

Oleh karena itu, dilakukanlah kegiatan ekonomi sebagai suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan menghasilkan barang dan jasa yang nantinya dapat digunakan. Kegiatan ekonomi sendiri merupakan kegiatan yang melibatkan uang dengan pertukaran produk atau jasa. Hal tersebut karena setiap orang memiliki keahlian yang berbeda-beda sehingga memiliki pekerjaan yang berbeda - beda pula, dan dengan melakukan transaksi dengan orang lain, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Saat ini kegiatan ekonomi merupakan kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan mata uang, sehingga untuk melakukan transaksi memerlukan uang. Untuk dapat menghasilkan uang, seseorang haruslah melakukan suatu pekerjaan atau bekerja.

¹ Gunawijaya, Rahmat. "Kebutuhan Manusia Dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis dan Ekonomi Islam." *Al - Masalah* 13, No.1 (2017): 131 - 150.

Orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan jasa dan atau barang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau masyarakat menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja terdiri dari pekerja, dimana menurut UU Ketenagakerjaan, pekerja adalah orang yang bekerja yang kemudian dibayar dengan hal lain, seperti uang. Pekerja dalam melakukan pekerjaannya mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha tempatnya bekerja. Hubungan kerja tersebut didasari dengan perjanjian kerja yang mengatur mengenai syarat syarat kerja, hak dan kewajiban dari pekerja dan juga pengusaha.

Para pekerja memerlukan suatu pekerjaan untuk bekerja agar dapat mempunyai sumber penghasilan yang berguna dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun seringkali terdapat permasalahan terhadap tenaga kerja, hal tersebut dapat terjadi karena hubungan kerja yang dimiliki oleh pekerja dengan pengusaha tidak selalu berjalan dengan harmonis. Salah satu permasalahan yang sering terjadi kepada para pekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).²

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa yang tidak diinginkan terjadi terutama oleh para pekerja. Hal tersebut karena PHK yang dialami pekerja, membuat pekerja kehilangan pekerjaan atau kehilangan sumber mata pencaharian untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya atau menghidupi keluarganya. Oleh karena itu seharusnya semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik itu para pengusaha, para pekerja maupun juga pemerintah, dengan segala upaya yang dimiliki mengusahakan untuk mencegah terjadinya PHK yang dapat merugikan para pekerja.³ Dan apabila seseorang kehilangan pekerjaannya, maka orang tersebut menjadi pengangguran (orang yang tidak bekerja), sehingga orang tersebut dapat kehilangan haknya atas kepastian dan juga ketenteraman hidup. Walaupun PHK berakibat buruk kepada pekerja, namun PHK yang terjadi dalam hubungan kerja tidak dapat dicegah secara keseluruhan.⁴

PHK menurut UU Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 adalah “pengakhiran terhadap hubungan kerja yang dimiliki antara pekerja dan pengusaha yang disebabkan oleh suatu hal tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Apabila PHK terjadi karena telah berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian, hal tersebut tidaklah menimbulkan suatu permasalahan.” Karena dalam perjanjian kerja sudah mengatur mengenai waktu kerja sehingga para pihak yang terlibat (pekerja maupun pengusaha) sudah mengetahui dan menyadari terkait dengan hubungan kerja yang terjadi hanya untuk waktu tertentu dan berakhir apabila waktu perjanjian kerja berakhir. Dari hal tersebut yang menjadi permasalahan adalah apabila PHK terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha ataupun karena adanya perselisihan diantara pekerja dengan pengusaha. Hal tersebut pasti akan memberikan dampak kepada kedua belah pihak, terutama para pekerja, karena para

² Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra; I Made Udiana; I Ketut Markeling. “Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure.” *Jurnal Kertha Semaya* 5, No.1 (2017):1 – 15.

³ Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 195.

⁴ Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3, No. 3 (2015): 1 – 10.

pekerja akan kehilangan pekerjaan yang dimilikinya dan sumber penghasilannya secara mendadak.⁵

PHK sangat merugikan para pekerja, oleh karena itu Undang - Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) memberikan perlindungan mengenai hak - hak para pekerja yang mengalami PHK. Pada pasal 81 ayat (44) UU Cipta Kerja mengenai perubahan pasal 156 UU Ketenagakerjaan, pada ayat (1) menyatakan bahwa "apabila terjadi PHK, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat pembahasan yang mirip, yang membahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan hak-hak yang diperoleh pekerja ketika mengalami pemutusan hubungan kerja sebagai bahasan utama. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam menulis penelitian ini adalah penelitian yang berjudul "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" oleh Nikodemus Maringan yang diterbitkan dalam Jurnal Ilmu Hukum *Legal Opinion* Edisi 3 Volume 3, Tahun 2015. Penelitian tersebut membahas mengenai peraturan atau tinjauan yuridis tentang adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan sehingga akan menimbulkan kewajiban perusahaan atau hak-hak yang diperoleh oleh pekerja dari adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Kemudian, terdapat penelitian lain yang menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu penelitain yang mengangkat judul "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja" yang dilakukan oleh Yani Nur Fatimah, diterbitkan di Jurnal *Pandecta* No.2 Volume 10, penelitian ini membahas mengenai bagaimana menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja melalui penyelesaian industrial. Mengacu kepada kedua penelitian diatas, maka pada penelitian kali ini akan lebih fokus pada pelaksanaan kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak pekerja dalam memperoleh pesangon atas adanya kondisi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan melalui Pasal 81 ayat (44) UU Cipta Kerja. Sehingga berdasarkan ketentuan ini maka pengusaha wajib untuk membayar pesangon secara tunai kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penulisan jurnal ini yaitu:

1. Bagaimana ketentuan pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ?
2. Apakah pembayaran uang pesangon kepada pekerja dapat dilakukan dengan cara diangsur ataupun dengan dicicil?

⁵ Silambi, Erni Dwita. "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 5 No.2 (2014): 507 - 516

1.3. Tujuan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang ketentuan pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang mekanisme pembayaran uang pesangon kepada pekerja.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yaitu dengan pendekatan terhadap perundang-undangan yang berlaku.⁶ Metode penelitian secara yuridis normatif merupakan penelitian yang mengacu kepada studi kepustakaan yang membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada kepustakaan yakni dengan menggunakan bahan hukum seperti bahan hukum primer antara lain ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu KUHPerdara, serta menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal hukum, dan tulisan atau pendapat-pendapat dari para sarjana. Teknik analisis bahan hukum yang dipakai untuk menganalisis bahan hukum dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif, dimana teknik analisis bahan hukum secara deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi berupa uraian suatu posisi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Ketentuan Pembayaran Uang Pesangon Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam suatu hubungan kerja terdapat dua unsur subjek hukum yang ada di dalamnya, yaitu pekerja atau tenaga kerja dan pemberi kerja.⁷ Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan definisi pemberi kerja dapat dilihat pada Pasal 1 angka (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain." Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja akan selalu terjadi peristiwa-peristiwa yang menghiasi hubungan kerja antara kedua pihak tersebut. Salah satu peristiwa yang akan terjadi adalah bahwa "setiap hubungan kerja pasti akan berada pada fase dimana hubungan kerja tersebut akan berakhir baik di akhiri oleh salah satu pihak ataupun bahkan diakhiri oleh kedua belah pihak." Berakhirnya hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satu dari peristiwa berakhirnya suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja adalah adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.⁸ Pengertian ini didasarkan pada Pasal 1 angka (25) UU

⁶ Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum* (Jakarta; Prenadamedia Group, 2005), 133

⁷ Anwar, Saiful. *Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha*. (Medan, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, 1991), 46.

⁸ Basri, Amran. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. (Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006), 77.

Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja. Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun pada kenyataan yang sebenarnya, PHK ini dapat dikarenakan oleh beberapa alasan baik oleh salah satu pihak yaitu pengusaha atau dari kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja). Berdasarkan jenisnya, terdapat beberapa macam bentuk pemutusan hubungan kerja yaitu :

- PHK oleh pengusaha yaitu phk yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha yang dimana pengusaha memiliki alasan tertentu secara ekonomi sehingga mengambil keputusan untuk melakukan PHK sedangkan dari sisi pekerja akan merasa mengalami putusnya mata pencaharian yang akan berdampak secara ekonomi bagi para pekerja. PHK seperti ini biasanya menimbulkan masalah yang fatal dari sisi pekerja karena akan merasa lebih dirugikan. Namun hal tersebut bisa dihindari apabila pengusaha melakukan segala tanggung jawabnya terhadap keputusan phk yang diambilnya tersebut seperti pemberian pesangon, penghargaan, dan sebagainya⁹
- PHK oleh pekerja yaitu didasarkan pada pernyataan bahwa pekerja tidak boleh dipaksakan untuk bekerja sehingga memberikan hak kepada pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja. PHK oleh pekerja ini dapat dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu paling lama 1 bulan sebelum berhenti bekerja atau sesuai aturan dari tempat pemberi kerja. Istilah ini juga disebut sebagai pengunduran diri. Dan apabila tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu maka dapat dikatakan bahwa hal tersebut adalah melawan hukum.¹⁰
- PHK batal demi hukum, yaitu PHK yang didasarkan pada hukum yang mengikat antara pekerja dan pemberi kerja yaitu kontrak atau perjanjian kerja yang dimana bentuk phk ini terjadi apabila dalam perjanjian kerja tersebut mencantumkan waktu bekerja dari pekerja dan ketika waktu tersebut dan pekerjaan telah terpenuhi maka perjanjian kerja tersebut otomatis berakhir dan akan juga mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. PHK ini sering terjadi pada PKWT.¹¹
- PHK oleh pengadilan, bahwa pemberi kerja dan pekerja memiliki hak dalam melakukan PHK dan kedua pihak tersebut dapat mengajukan permohonan tertulis kepada pengadilan negeri domisili tempat kerjanya. Permohonan tertulis ini disertai dengan alasan-alasan melakukan PHK yang oleh pengadilan dapat diterima ataupun tidak. Phk oleh pengadilan dilakukan agar tidak terjadi hal-hal yang bermasalah dikemudian hari antara para pihak dalam suatu hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari jenis-jenis PHK di atas, dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peristiwa putusnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja akan timbul pula tanggung jawab dari pihak yang memutuskan hubungan kerja tersebut.¹² Hal yang paling sering terjadi di kehidupan masyarakat adalah adanya PHK

⁹ Basri, Amran. Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia. (Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006), 81

¹⁰ *Ibid.* h.82

¹¹ *Ibid.* h.83

¹² Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. (Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009), 66.

yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan beberapa alasan tertentu yang secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya. Dan berdasarkan hal tersebut akan timbul tanggung jawab dari pengusaha atas keputusan PHK nya tersebut agar tidak menimbulkan permasalahan yang fatal dengan pekerja yang mengalami PHK. Salah satu bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh pengusaha adalah memberikan uang pesangon kepada pekerja yang mengalami (PHK).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan arti kata "Pesangon adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja." Sehingga berdasarkan pengertian tersebut, pesangon diberikan kepada pekerja yang mengalami pemberhentian atau PHK. "Uang pesangon adalah salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja yang diatur secara normatif dalam UU Ketenagakerjaan yaitu hak untuk menerima kompensasi berupa uang pesangon."¹³

Pernyataan mengenai tanggung jawab pengusaha memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK juga disebutkan dalam pasal 81 ayat (44) UU Cipta Kerja mengenai perubahan pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu menyatakan bahwa apabila terjadi PHK, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada umumnya perselisihan PHK terjadi akibat adanya pertentangan pendapat terhadap dua hal yaitu mengenai sah tidaknya keputusan PHK tersebut dan/atau besarnya uang pesangon yang diberikan.¹⁴

Terdapat ketentuan-ketentuan pembayaran pesangon yang harus dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja yang mengalami PHK. Ketentuan-ketentuan tersebut dapat dilihat dalam Pasal 81 ayat (44) tentang perubahan pada pasal 156 UU Ketenagakerjaan yakni dalam ayat (2) menyatakan bahwa:

Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan antara lain:

- 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

¹³ Tansuria, Billy Ivan. "Pembayaran dan Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon". *Journal of Business and Economics* June 10, No. 1 (2011):1-14

¹⁴ Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta, Penerbit Dss Publishing, 2007),

- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Berdasarkan ketentuan pembayaran uang pesangon tersebut, maka para pemberi kerja atau pengusaha wajib untuk memberikan uang pesangon kepada pekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan karena uang pesangon merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang telah dia lakukan meskipun telah mengalami PHK.

3.2 Pembayaran Uang Pesangon Pekerja Dengan Cara Diangsur Atau Dicicil

Sesuai dengan ketentuan dalam "Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan telah diubah melalui Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang Cipta Kerja" yang menyebutkan bahwa "ketika terjadi PHK maka pengusaha berkewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa jabatan, dan uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami PHK." Dibayarkannya uang pesangon oleh pemberi kerja atau pengusaha merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja dan merupakan tanggung jawab dari pemberi kerja atas keputusan pemberhentian kerja yang dilakukannya.¹⁵ Perhitungan mengenai besarnya uang pesangon yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja atau pengusaha juga telah diatur melalui Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Dikarenakan telah diatur secara normatif, maka ketentuan pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK harus berdasar kepada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

Namun di dalam kehidupan bermasyarakat, pembayaran uang pesangon ini sering kali mengalami perselisihan, baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pemberi kerja. Salah satu cara agar perselisihan tersebut dapat diminimalisir adalah bahwa "pemberi kerja berusaha memberi uang pesangon dengan cara di cicil." Hal ini biasanya dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang tidak memadai, dan hal inilah yang biasanya memaksa para pemberi kerja untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja kecuali dikarenakan kesalahan dari pekerja itu sendiri.

Pada praktiknya, memang masih banyak ditemui pembayaran pesangon dengan cara di cicil, dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan khususnya pada Pasal 33 menyebutkan bahwa "pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa jabatan, dan uang penggantian hak harus dilakukan secara tunai." Namun ketentuan tersebut tidak mengalami kejelasan lagi karena dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sama sekali tidak menyebutkan mengenai tata cara pembayaran atau sistem pembayaran yang harus dilakukan oleh pemberi kerja ketika akan membayarkan pesangon kepada pekerja atas keputusan PHK.

Maka dari itu, dikarenakan suatu hubungan kerja pada dasarnya didasarkan pada suatu perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja, maka selesainya hubungan kerja tersebut juga dapat dirundingkan antara kedua pihak terkait. Mengenai tata cara pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK yang merupakan kewajiban pemberi kerja, dapat dirundingkan antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja dapat membuat kesepakatan mengenai kapan uang pesangon harus dibayarkan dan mengenai bagaimana mekanisme

¹⁵ Robingu, Yuhari. "Hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja", *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No.1 (2006): 37-50.

pembayaran uang pesangon tersebut. Dalam hal ini maka akan timbul kesepakatan apakah uang pesangon akan dibayarkan secara dicicil atau secara tunai. Sehingga pada dasarnya, pembayaran uang pesangon dengan cara dicicil pun dapat dilakukan namun harus terdapat kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja yang menyatakan bahwa “pemberi kerja akan memberikan pembayaran uang pesangon secara dicicil dan pihak pekerja menyetujuinya.”

Namun, apabila kesepakatan tersebut tidak terjadi atau tidak terpenuhi dalam artian pihak pekerja tidak menyetujui kesepakatan bahwa pemberi kerja atau pengusaha akan melakukan pembayaran uang pesangon dengan cara dicicil atau diangsur, maka hal inilah yang akan menimbulkan PHK. Penyelesaian perselisihan ini dapat dilakukan dengan penyelesaian hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:

1. Mengadakan perundingan bipartit (antara pekerja dan pengusaha) secara musyawarah untuk mencapai mufakat. (Pasal 3)
2. Apabila dalam waktu 30 hari setelah perundingan dimulai tidak tercapai kesepakatan, upaya selanjutnya adalah perundingan tripartit, yaitu dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Pada tahap ini, Anda perlu mengajukan bukti-bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan, namun gagal mencapai kesepakatan.
3. Apabila perundingan tripartit tetap tidak menghasilkan kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁶

4. Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang tidak dapat dicegah dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Ketika melakukan suatu “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja, pemberi kerja atau pengusaha memiliki tanggung jawab atau kewajiban yang harus dilakukan yang berkaitan dengan memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa jabatan, dan uang penggantian hak.” Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan melalui Pasal 81 ayat (44) “Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberian pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK merupakan hak yang harus diterima pekerja” serta mengenai ketentuan pembayaran yang harus dilakukan oleh pemberi kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan melalui Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang Cipta Kerja. Mengenai tata cara pembayaran atau sistem pembayaran uang pesangon yang dilakukan pemberi kerja atau pengusaha memang tidak terdapat aturan yang jelas. Ketentuan mengenai hal tersebut sempat diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000 bahwa “pembayaran uang pesangon terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara tunai” (Pasal 33). Namun ketentuan ini tidak lagi diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga dikatakan bahwa “belum ada aturan yang jelas mengenai tata cara pembayaran uang pesangon yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja.” Maka dari itu, untuk mengatur hal tersebut, pemberi kerja dan pekerja harus

¹⁶ “Fatimah, Yani Nur.” “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/ Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja”. *Jurnal Pandecta* 10, No.2 (2015): 215-232”

melakukan perundingan untuk memperoleh kesepakatan mengenai tata cara pembayaran pesangon apakah dapat dilakukan secara dicicil ataupun secara tunai. Kemudian apabila kesepakatan tersebut tidak terjadi atau terpenuhi maka dapat dilakukan dengan melaksanakan penyelesaian melalui penyelesaian hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Basri, Amran. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*. (Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006).

Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

Mahmud Marzuki, Peter, *Penelitian Hukum* (Jakarta; Prenadamedia Group, 2005).

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2009).

Jurnal

Anwar, Saiful. *Sendi-sendi Hubungan Kerja Dengan Pengusaha*. (Medan, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fakultas Hukum USU, 1991).

Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan*. (Jakarta, Penerbit Dss Publishing, 2007).

Fatimah, Yani Nur. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja". *Jurnal Pandecta* 10, No.2 (2015): 215-232".

Gunawijaya, Rahmat. "Kebutuhan Manusia Dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis dan Ekonomi Islam." *Al - Masalah* 13, No.1 (2017).

Maringan, Nikodemus. "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3, No. 3 (2015).

Putra, Anak Agung Ngurah Wisnu Manika Putra; I Made Udiana; I Ketut Markeling. "Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja Karena Force Majeure." *Jurnal Kertha Semaya* 5, No. 1 (2017).

Robingu, Yuhari. "Hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja", *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No.1 (2006).

Silambi, Erni Dwita. "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 5 No.2 (2014).

Tansuria, Billy Ivan. "Pembayaran dan Pematangan Pajak atas Uang Pesangon". *Journal of Business and Economics* June 10, No. 1 (2011).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/Men/2000.