

## PEMBERIAN UANG PESANGON TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN

Zahera Mega Utama<sup>1</sup>, Edi Rosikan<sup>2</sup> Evans Yuniior<sup>3</sup>, Donal Hady Manase Remember<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Prof. Dr. Moestopo

Email : [zahera@dsn.moestopo.ac.id](mailto:zahera@dsn.moestopo.ac.id)<sup>1</sup>, [edirosikan@gmail.com](mailto:edirosikan@gmail.com)<sup>2</sup>, [evansyuniior78@gmail.com](mailto:evansyuniior78@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rememberdonalhadymanase@gmail.com](mailto:rememberdonalhadymanase@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji ketentuan mengenai pemberian pesangon bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk menganalisis keselarasan antara Peraturan Pemerintah tersebut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Berdasarkan hasil analisis, ketika terjadi PHK, pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan mengenai jumlah atau besaran pesangon tercantum dalam Pasal 40 ayat (1) hingga ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sementara itu, dasar hukum untuk menentukan hak-hak pekerja sesuai alasan PHK diatur mulai dari Pasal 41 sampai dengan Pasal 57 dalam peraturan yang sama. Adapun harmonisasi antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat ditemukan melalui Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja, yang melakukan sejumlah perubahan terhadap substansi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada bagian ke-42 Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat penambahan satu pasal baru, yakni Pasal 154A, yang disisipkan di antara Pasal 154 dan Pasal 155, dan berkaitan langsung dengan alasan sah terjadinya PHK, sebagaimana ditegaskan kembali dalam Pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021. Lebih lanjut, hak pekerja atas uang pesangon dijelaskan dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang sejalan dengan Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Demikian pula untuk uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 40 ayat (3) PP No. 35/2021), serta uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan Pasal 40 ayat (4) PP No. 35/2021). Sebagai rekomendasi, penting bagi pihak pengusaha untuk memperlakukan pekerja secara adil dalam pemberian kompensasi terkait PHK, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, peran pengawas ketenagakerjaan sangat diperlukan untuk memastikan proses PHK berjalan sesuai prosedur dan hak-hak pekerja tetap terpenuhi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Pesangon, Pekerja/Buruh.

### Abstract

*This study aims to examine the provisions regarding the provision of severance pay for workers or laborers who experience termination of employment (PHK), as regulated in Government Regulation Number 35 of 2021. In addition, this study also aims to analyze the harmony between the Government Regulation and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The*

*approach used in this study is the normative legal research method. Based on the results of the analysis, when layoffs occur, employers are required to provide compensation to workers/laborers in the form of severance pay, long service awards, and compensation for rights. Provisions regarding the amount or size of severance pay are stated in Article 40 paragraph (1) to paragraph (4) of Government Regulation Number 35 of 2021. Meanwhile, the legal basis for determining workers' rights according to the reasons for layoffs is regulated from Article 41 to Article 57 in the same regulation. The harmonization between Law Number 13 of 2003 and Government Regulation Number 35 of 2021 can be found in Article 81 of the Job Creation Law, which makes a number of changes to the substance of the Employment Law. In section 42 of the Job Creation Law, there is the addition of one new article, namely Article 154A, which is inserted between Article 154 and Article 155, and is directly related to the legitimate reasons for layoffs, as reaffirmed in Article 36 of Government Regulation Number 35 of 2021. Furthermore, workers' rights to severance pay are explained in Article 156 paragraph (2) of the Employment Law which is in line with Article 40 paragraph (2) of Government Regulation No. 35 of 2021. Likewise, for long service awards (Article 156 paragraph (3) of the Manpower Law with Article 40 paragraph (3) of Government Regulation No. 35/2021), as well as compensation for rights (Article 156 paragraph (4) of the Manpower Law with Article 40 paragraph (4) of Government Regulation No. 35/2021). As a recommendation, it is important for employers to treat workers fairly in providing compensation related to layoffs, in accordance with applicable legal provisions. Furthermore, the role of labor inspectors is essential to ensure that the layoff process is carried out according to procedure and that workers' rights are still fulfilled according to applicable laws and regulations.*

**Keywords:** *Termination Of Employment, Severance Pay, Workers/Laborers.*

## PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup secara terpisah dari interaksi dengan sesamanya. Walaupun setiap individu memiliki tanggung jawab terhadap dirinya sendiri, tetap ada kebutuhan untuk saling bergantung, khususnya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia memerlukan biaya, yang umumnya diperoleh melalui aktivitas bekerja. Pekerjaan bisa dilakukan secara

mandiri maupun dengan bekerja untuk pihak lain.

Menurut ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik dalam menghasilkan barang maupun jasa, guna mencukupi kebutuhan pribadi maupun masyarakat luas.

Secara hukum, Undang-Undang Dasar 1945 memberikan jaminan atas hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2). Jaminan ini ditegaskan kembali dalam Bab XA UUD 1945 hasil amandemen kedua, yang menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta menerima imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Hubungan kerja ini terjadi antara pihak pekerja atau buruh dengan pemberi kerja. Dalam praktiknya, hubungan tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak secara seimbang. Hubungan kerja tersebut umumnya bersumber dari perjanjian kerja yang dibuat atas dasar kesepakatan bersama dan lazimnya dibuktikan melalui penandatanganan surat perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Di Indonesia, persoalan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan masih kerap terjadi hingga saat ini. Salah satu isu yang paling sering muncul dalam ranah tersebut adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK sejatinya merupakan langkah terakhir yang diambil setelah berbagai upaya penyelesaian gagal

memberikan hasil yang diharapkan. Dalam kenyataannya, mendapatkan pekerjaan bukanlah hal yang mudah di era sekarang, sementara banyak perusahaan justru melakukan pengurangan tenaga kerja. Hal ini sering kali disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban mereka, seperti membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Asyhadie & Kusuma, 2019).

Konflik yang timbul akibat PHK dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah ketidaksesuaian prosedur PHK yang dilakukan pengusaha dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, alasan yang digunakan untuk melakukan PHK juga kerap menjadi sumber perselisihan. Masalah lainnya muncul ketika baik pengusaha maupun pekerja/buruh tidak menjalankan kewajiban dan hak mereka sebagaimana mestinya dalam situasi PHK. Permasalahan yang paling sering terjadi berkaitan dengan pembayaran pesangon, di mana pengusaha kerap menunda-nunda pembayarannya. Bahkan, tidak jarang terdapat kasus di mana pesangon dipotong secara sepihak, atau pengusaha sama sekali tidak memenuhi janji mereka untuk membayarkan pesangon tersebut kepada pekerja.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, dapat disusun pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu pertama, bagaimana ketentuan mengenai pemberian pesangon bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Kedua, bagaimana hubungan atau sinkronisasi antara Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pengaturan hak pesangon bagi pekerja atau buruh yang terkena PHK. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam aturan mengenai pemberian pesangon berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta untuk menelaah kesesuaian dan harmonisasi antara peraturan tersebut dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berguna sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu hukum,

khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang membahas persoalan pemberian pesangon kepada pekerja atau buruh yang mengalami PHK. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumber informasi bagi masyarakat luas, kalangan praktisi, maupun pemerintah dalam mengkaji dan mengevaluasi regulasi ketenagakerjaan, serta mendorong pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, terutama dalam hal pemberian pesangon yang layak dan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian hukum normatif, yaitu suatu jenis penelitian yang berfokus pada studi terhadap norma-norma hukum tertulis yang berlaku. Dalam penelitian hukum normatif, hukum dipandang sebagai suatu sistem norma, sehingga objek kajiannya adalah peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, doktrin hukum, dan pendapat para ahli hukum yang relevan. Penelitian ini tidak meneliti perilaku masyarakat secara langsung, tetapi lebih menekankan pada analisis terhadap produk hukum serta konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan isu yang dibahas.

Dalam menjalankan penelitian hukum normatif ini, digunakan dua metode pendekatan utama, yaitu:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach):

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis berbagai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Peneliti akan menggali, menelusuri, dan mengkaji secara sistematis isi dari undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, dan produk hukum lainnya, baik yang bersifat nasional maupun internasional jika relevan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menemukan ketentuan hukum yang berlaku, memahami maksud dan cakupan norma hukum, serta mengevaluasi konsistensi dan sinkronisasinya dalam sistem hukum yang berlaku.

2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach):

Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji konsep-konsep hukum yang berkembang di dalam literatur atau doktrin hukum. Pendekatan konseptual memungkinkan peneliti untuk memahami landasan filosofis, teori-teori hukum, asas-asas hukum, serta pemikiran para ahli hukum yang berkaitan dengan isu yang

sedang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengembangkan suatu argumentasi hukum yang mendalam dan rasional berdasarkan pemahaman terhadap konsep-konsep hukum yang bersifat teoritis dan abstrak.

Dengan menggabungkan kedua pendekatan ini, penelitian hukum normatif tidak hanya bersifat deskriptif terhadap ketentuan hukum positif yang ada, tetapi juga mampu memberikan analisis kritis dan pengembangan pemikiran hukum secara konseptual. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum, baik dari sisi teori maupun implementasinya dalam praktik hukum.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Peraturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja/Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Hubungan kerja merupakan ikatan hukum yang terjalin antara pengusaha dan pekerja atau buruh, yang didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka hubungan hukum tersebut dinyatakan berakhir. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena alasan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam situasi PHK, pengusaha berkewajiban memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh. Pesangon sendiri merupakan sejumlah uang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja. Ketentuan mengenai besaran dan komponen hak-hak pekerja yang berhak diterima akibat PHK diatur secara rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, serta ketentuan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 40 ayat (1) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha berkewajiban untuk membayarkan sejumlah kompensasi kepada pekerja atau buruh. Kompensasi tersebut berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang

penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketentuan ini menjadi bagian dari perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK. Selanjutnya, pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, sistem alih daya, pengaturan waktu kerja dan istirahat, serta ketentuan mengenai PHK, merupakan bentuk penyesuaian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek pemberian pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Uang pesangon yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 40 ayat (2), yang mengatur secara lebih rinci besaran dan mekanisme pemberiannya:

1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
  6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.
- Pada Pasal 40 Ayat (3) Uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut:
- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
  - 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
  - 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
  - 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
  - 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  - 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  - 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
  - 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Pada Pasal 40 Ayat (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan

3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

**B. Sinkronisasi Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pemberian Pesangon terhadap Pekerja/Buruh**

Sinkronisasi antara Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Pemberian Pesangon terhadap Pekerja/Buruh dapat dilihat pada beberapa poin dalam hal sebagai berikut :

1. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan pemutusan kerja tertuang dalam Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja mengubah Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Nomor 42 Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan diantara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni

Pasal 154A sehingga berbunyi sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran uang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - 1) Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
  - 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan

- perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
  - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
  - 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
  - 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
    - 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal dimulai pengunduran diri;
    - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
    - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai mulai pengunduran diri.
  - j. Pekerja/buruh mangkir selama lima hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara patut dan tertulis;
  - k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama enam bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian

- keja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama enam bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
  - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas dua belas bulan;
  - n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau
  - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 alasan pemutusan hubungan kerja dipertegas dalam Pasal 36 yaitu: Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:
- a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh
  - b) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
  - c) Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
  - d) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
  - e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f) Perusahaan pailit;
  - g) Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
    - h) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
    - i) Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat;
    - j) Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan

telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k) Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l) Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m) Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n) Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o) Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

ketentuan Pasal 36 dalam Peraturan Pemerintah tersebut selaras dengan isi Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pada Nomor 42 Undang-Undang Cipta Kerja

menambahkan Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan diantara Pasal 154 dan 155 disisipkan satu Pasal menjadi Pasal 154A.

## 2. Hak Pekerja/Buruh atas Uang Pesangon

Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal pemberian pesangon diatur dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ketentuan uang pesangon diatur dalam pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 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.
- Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja atas uang pesangon juga diatur dalam pasal Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Pemerintah tersebut menegaskan bahwa Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan 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
  - g) atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
  - h) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
  - i) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
  - j) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Peraturan mengenai hak pekerja/buruh atas pesangon dalam Pasal 156 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selaras dengan Pasal 40 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, dengan adanya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ada perbedaan mengenai Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu kata “paling sedikit” dalam Pasal 156 Ayat (2) telah dihapus. Kata “paling sedikit” dalam besaran pesangon pada Pasal 156 Ayat (2) tidak memberikan kepastian hukum pada pengusaha.

Frasa “paling sedikit” pada Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 berarti bahwa pengusaha memberikan uang pesangon sekurang-kurangnya atau minimal sesuai perhitungan yang telah ditentukan dalam pasal 156 Ayat (2). Berdasar Pasal itu pengusaha dapat memberikan uang pesangon kepada pekerja/buruh lebih dari perhitungan yang ada dalam ketentuan Pasal 156 Ayat (2) tersrbut. Frasa “paling sedikit” ini dalam praktik menimbulkan perbedaan penafsiran antara pengusaha dengan pekerja/buruh (Rahayu et al, 2021).

### 3. Hak Pekerja/Buruh atas Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja merupakan pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja. Hak akibat pemutusan hubungan kerja mengenai uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perhitungan uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan 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;
- 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.
- (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; dan
- h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 40 Ayat (3). Uang penghargaan masa kerja diberikan dengan ketentuan 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;
- 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

Mengenai uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selaras dengan Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut. Dimana isi Pasal yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan selaras dengan Pasal yang tercantum didalam Peraturan Pemerintah tersebut dan tidak ada perubahan.

4. Hak Pekerja/Buruh atas Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak merupakan salah satu jenis kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh akibat dari pemutusan hubungan kerja. Hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana 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.

Kemudian hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak diatur lebih lanjut dalam Pasal 40 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Uang

penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b) Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja; dan
- c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Mengenai pemberian hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak dalam Pasal 156 Ayat (4) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan selaras dengan Pasal 40 Ayat (4) dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Namun, keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan dan tambahan dan di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 156 Ayat (4) huruf 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 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di hapus.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa, Dalam hal terjadinya pemutusan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besaran perhitungan pesangon diatur dalam ketentuan Pasal 40 Ayat (1), (2), (3), dan (4) pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat, dan Pemutusan hubungan Kerja. Adapun Perhitungan hak yang diperoleh pekerja/buruh berdasarkan alasan pemutusan kerja diatur pada Pasal 41 sampai dengan Pasal 57 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut.

Sinkronisasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat ditemukan dalam Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada Nomor 42 Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan Pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 154A dengan Pasal 36 Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam hal alasan pemutusan hubungan kerja. Mengenai hak pekerja/buruh atas uang pesangon dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, mengenai hak pekerja/buruh atas uang penghargaan masa kerja dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan mengenai hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan Pasal 40 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirudin dan Zainal Asikin, 2018, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Asyhadie Zaeni, 2015, Hukum Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- dan Rahmawati Kusuma, 2019, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Prenadamedia Group, Jakarta Timur.

Rahayu Devi, Mishbahul, dan Azizah,  
2021, Hukum Ketenagakerjaan  
Konsep dan Pengaturan dalam  
Omnibus Law, Setara Press, Malang.  
Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara  
Republik Indonesia Tahun 1945  
Indonesia, Undang-Undang Nomor 11  
Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja  
Indonesia,  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan Indonesia,  
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun  
2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu  
Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan  
Waktu Istirahat, Dan Pemutusan  
Hubungan Kerja.