

Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Akhmad Maimun¹, Natasia Maharani Kasih²

¹Universitas Muhammadiyah Jember, e-mail: maimun@unmuhjember.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Jember, e-mail: natasyamk11@gmail.com

Abstrak: Pemutusan hubungan kerja bisa menimbulkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Pada masa pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang melakukan tindakan PHK kepada karyawan yang diakibatkan oleh menurunnya pendapatan perusahaan. Permasalahan mulai timbul saat pesangon para karyawan tidak dibayarkan sesuai dengan jerih payah para karyawan saat bekerja di dalam perusahaan, sehingga memicu adanya aksi demo di berbagai titik dan kota di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja setelah berlakunya undang-undang cipta kerja. Metode penulisan menggunakan metode yuridis normatif. Dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan konsep. Pengumpulan data dan analisis jurnal didapatkan dari Undang-Undang Nomor 6 tentang Penetapan Perpu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan "UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". Hasil dari penelitian ini adalah dalam UU Cipta Kerja perusahaan wajib memberikan pesangon kepada pegawai akibat PHK. Dalam Undang-Undang tersebut dipaparkan bahwa hak pesangon didapatkan karyawan dari masa kerja kurang dari satu tahun sampai dengan delapan tahun atau lebih. Rincian pesangon yang didapatkan oleh karyawan adalah mulai dari pesangon satu bulan upah sampai dengan sembilan bulan upah. Akan tetapi pada Pasal 156 ayat 1 yang berbunyi "*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*". Pada pasal tersebut memaparkan pegawai bisa mendapatkan hak pesangon dan/atau uang penghargaan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah berdasarkan analisis pada kajian Undang-Undang Cipta Kerja dipaparkan hasil bahwa saat karyawan mengalami PHK oleh perusahaan, maka karyawan berhak mendapatkan hak pesangon oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

*Correspondensi: Akhmad Maimun
Email: maimun@unmuhjember.ac.id

Published: Juli, 2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords: Cipta Kerja; Hak Pesangon; PHK

Pendahuluan

Perlindungan terkait keselamatan kerja yang diberikan oleh pemerintah tidak berjalan dengan semestinya (Riyadi & Thalib, 2020; Vel et al., 2017; Woronov, 2019). Sebab, faktor yang mempengaruhinya adalah revolusi industri. Doktrin *laisser faire* pada negara hukum klasik atau liberal dikembangkan sebagai salah satu konsep dalam negara hukum (Askew et al., 2013; Harden & Campos, 2023; Rokilah, 2020). Penjagaan terkait keamanan dan ketertiban merupakan intervensi dari doktrin *laisser faire*. *Nactwakerstaat* adalah julukan dari negara hukum (Isan & Rosando, 2022). Para pendukung *laisser faire* dan kelompok pengusaha sangat menentang terkait usaha dari perlindungan buruh oleh pemerintah. Tuduhan yang diberikan adalah kebebasan kontrak serta aktivitas ekonomi dilakukan oleh intervensi pemerintah (Ayub, 2013; Martin, 2013; Raja Adnan et al., 2022).

Kehidupan manusia yang begitu luas memicu adanya perubahan hukum, khususnya yang terjadi di Indonesia (Nisa, 2020). Menurut Sudikno memaparkan bahwa tidak ada

perundang-undangan yang dibuat secara lengkap dan mendetail terkait kehidupan manusia dalam kesehariannya (Aisha Mutiara, 2021). Selanjutnya menurut Soepomo memaparkan hubungan kerja adalah hubungan yang dirasakan oleh pihak perusahaan dengan para karyawan melalui proses recruitment yang telah terorganisir (Widiana, 2022). Perjanjian merupakan kesepakatan awal yang harus dibuat oleh calon karyawan dengan perusahaan, dimana perusahaan diharuskan membayar gaji kepada karyawan sedangkan karyawan memberikan waktu untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut (Wijaya et al., 2022). Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3 memaparkan *“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”*.

Pasal 1 ayat 25 UU No. 13 Tahun 2003 berbunyi *“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”*. Berdasarkan undang-undang tersebut dapat diketahui bahwa pemutusan kerja dapat disebut juga mengakhiri segala bentuk hubungan (dalam ruang lingkup pekerjaan) antara perusahaan dengan karyawan (Michael, 2022; I. K. E. D. Saputra, 2021). Pemutusan hubungan pekerjaan secara yuridis mengandung arti kebebasan (Sinaga, 2018). Maknanya, jikakaryawan mengalami kejadian PHK, maka negara akan menjamin terkait prinsip kebebasan (I. K. E. D. Saputra, 2021) serta menjamin terkait adanya perlakuan yang tidak adil (Bambar, 2022). Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa PHK tidak dilakukan secara sepihak, alangkah baiknya dilakukan melalui diskusi sehingga tidak merugikan satu pihak (Christiarini et al., 2020).

Perlindungan hukum haruslah dibuat untuk karyawan dan juga pengusaha (Hasbullah, 2022; Tumusiime et al., 2011; Wildan, 2017). Sebab, kesejahteraan dari masyarakat dan juga prinsip keadilan merupakan tanggung jawab dari pemerintah dan negara (Pakpahan & Sihombing, 2018). Jika perusahaan melakukan tindakan PHK terhadap karyawan, maka pihak perusahaan juga harus mengikuti ketentuan dan juga persyaratan yang telah diatur dalam undang undang (Mogi, 2017). Tujuan pembangunan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor tenaga kerja (Wirawan & Indrajaya, 2019). Berdasarkan hal tersebut, maka hak dasar dari karyawan akan dijamin dalam perlindungan tenaga kerja tanpa adanya deskriminasi (Istifarroh & Nugroho, 2019). Tujuannya adalah meningkatkan kesejahteraan dari pekerja dengan mengikuti kemajuan dunia (Wijaya et al., 2022)

Pemutusan hubungan kerja bisa menimbulkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan. Pada masa pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang melakukan tindakan PHK kepada karyawan yang diakibatkan oleh menurunnya pendapatan perusahaan. Permasalahan mulai timbul saat pesangon para karyawan tidak dibayarkan sesuai dengan jerih payah para karyawan saat bekerja di dalam perusahaan, sehingga memicu adanya aksi demo di berbagai titik dan kota di Indonesia. Dilansir dari situs [cnnindonesia.com](https://www.cnnindonesia.com) memaparkan bahwa aksi demo dilakukan oleh buruh didepan gedung DPR. Demo tersebut dilakukan sebagai salah satu penolakan terkait Perppu Ciptaker. Jumlah buruh yang melakukan aksi demo tersebut berkisar 500-1000 orang. Melalui situs tersebut juga dipaparkan bahwa adanya penghapusan sanksi pidana, masuknya buruh tenaga asing, jam kerja menjadi 12 jam perhari.

Hukum yang berlaku haruslah mengikuti syarat sosiologis, yuridis, politis, dan filosofis. Secara politis, memaparkan bahwa hukum yang diberlakukan bukan peninggalan kolonial dan merupakan pembuatan dari negara merdeka (Saputro & Anwar, 2023). Kemudian ditinjau dari yuridis, hukum yang dibuat haruslah berdasarkan SOP yang ada (Prismadana, 2014). Selanjutnya secara sosiologis dipaparkan bahwa hukum harus dipatuhi oleh masyarakat di Indonesia karena hukum tersebut muncul dari aspirasi masyarakat Indonesia (Haliim, 2016). Kemudian dari segi filosofis haruslah memaparkan terkait tujuan, fungsi, dan asas hukum secara jelas dan bermakna (Anshori, 2018).

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis mengambil judul “Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”. Tujuan dari penulisan ini untuk menganalisis terkait hak pesangon pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya undang-undang cipta kerja.

Metode

Metode penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif yang merupakan penelitian *literature review* yang difokuskan terhadap hukum normatif yang didapatkan dari beberapa bahan kepustakaan ataupun datasekunder lainnya. Penelitian yuridis normatif dilakuakn untuk menganalisis terkait peraturan hukum, asas hukum, beberapa konsep ataupun teori yang memiliki keterhubungan dengan ranah hukum. Menurut Soerjono memaparkan bahwa ruang lingkup dalam normatif meliputi sejarah, perbandingan, sistematika, dan asas hukum.

Pengumpulan data dilakukan melalui *literature review* ataupun terhadap dokumen-dokumen pendukung, seperti dokumen perundangan, hasil penelitian, jurnal hukum, beberapa buku. Pada penelitian ini fokus utama dalam pengumpulan data dilakukan pada “Undang-Undang Nomor 6 tentang Penetapan Perpu”, “Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja”, dan “UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Bahan hukum primer diantaranya adalah KUH Perdata, KUHAP, dan KUHP. Selanjutnya untuk analisis data dilakukan melalui analisis data kualitatif yaitu dengan memaparkan terkait keterlibatan asas hukum dengan permasalahan yang telah ditemukan oleh peneliti, serta dapat menemukan pemecahan masalahnya dari mengkonstruksi pemikiran terkait hukum.

Hasil Dan Pembahasan

Kegiatan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan tentu menimbulkan berbagai dampak dan juga keresahan bagi para karyawan. Masa depan serta kelangsungan hidup menjadi buruk akibat keputusan PHK yang dilakukan secara sepihak. Dalam Undang-Undang, kegiatan PHK diatur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 61 yang menjelaskan perjanjian sebuah pekerjaan akan berakhir jika karyawan meninggal dunia, masa kontrak kerja telah berakhir, adanya perselisihan hubungan industri sehingga dibutuhkan putusan pengadilan, dan berakhirnya hubungan kerja bisa disebabkan oleh PKB, peraturan perusahaan yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Jika karyawan yang bekerja didalam perusahaan terse but memilih untuk *resign* sebelum jatuh waktu yang ditentukan yang tertera dalam kontrak, maka karyawan

tersebut harus mengganti rugi atau membayarkan denda sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian yang telah disepakati. PHK akan dilakukan oleh perusahaan jika diketahui karyawan melanggar PKB (Perjanjian Kerja Bersama), peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja. Seorang karyawan sebelum dilakukan PHK berhak mendapatkan surat peringatan paling banyak tiga kali. Perusahaan memiliki wewenang secara penuh untuk pemberian sanksi kepada pegawai sesuai dengan kesalahan ataupun pelanggaran yang telah diperbuat. Jika kesalahan yang ditimbulkan oleh karyawan besar, maka pihak perusahaan bisa mengambil tindakan untuk memecat atau pemberian surat peringatan langsung tiga kali. Setiap perusahaan memiliki peraturan yang berbeda dari perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja.

PHK terhadap karyawan perusahaan bisa disebabkan oleh alasan lain, contohnya adalah jika sebuah perusahaan berada dalam kondisi turun omset yang drastis dan memiliki kemungkinan untuk rugi/bangkrut, maka perusahaan memiliki wewenang untuk melakukan tindakan PHK terhadap sebagian karyawan. Adapun Pasal 156 ayat 1 berbunyi "*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*". Kemudian Pasal 156 ayat 2 memaparkan "*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 (tiga) 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) 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.*"

Selanjutnya Pasal 156 ayat 3 menjelaskan "*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; (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.*"

Pasal 156 ayat 4 memaparkan "*Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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) pengganti 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 pada Pasal 156 ayat 5 berbunyi “Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uanag penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah”.

Berdasarkan Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ada beberapa poin dimana perusahaan dapat melakukan tindakan PHK terhadap para karyawan, poin yang dimaksudkan tersebut diantaranya:

1. Resign secara baik-baik

UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bila karyawan *resign* maka karyawan tidak mendapatkan uang pesango. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 156 ayat 2 sampai dengan ayat 4. Jika seorang karyawan memilih untuk *resign* sesuai dengan prosedur dan ketentuan dari perusahaan, maka karyawan tersebut masih berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak.

2. Resign karena usia pensiun

Peraturan perusahaan berhak secara tertulis untuk menuangkan kriteria usia bagi seorang karyawan untuk pensiun dalam perjanjian kerja sama. Adapun kriteria usia pensiun karyawan didasarkan pada jumlah tahun masa kerja dan usia kelahiran.

3. PHK disebabkan kesalahan berat

Ada beberapa kesalahan yang tidak bisa di toleransi oleh perusahaan pada umumnya, diantaranya adalah:

- a. Rahasia terkait perusahaan dibongkar dan dibocorkan demi kepentingan pribadi dan bukan kepentingan negara.
- b. Membahayakan teman kerja kantor dalam situasi yang bahaya dengan sikap kesengajaan ataupun ceroboh.
- c. Menciptakan kerugian bagi perusahaan yang disebabkan barang milik perusahaan dibiarkan dalam keadaan bahaya.
- d. Menciptakan suatu perbuatan bertentangan dengan UU serta membujuk teman untuk mengikutinya.
- e. Teman sekerja didalam perusahaan mendapatkan perlakuan di intimidasi, diancam, dianiyaya, dan diserang.
- f. Adanya perbuatan judi serta asusila di perusahaan.
- g. Adanya perbuatan pengedaran psikotropika, narkotika, minum-minuman keras, mabuk di dalam perusahaan.
- h. Menimbulkan kerugian terhadap perusahaan akibat pemberian data palsu dengan sengaja ataupun tidak.
- i. Adanya perbuatan menggelapkan uang, mencuri, dan menipu demi kepentingan pribadi ataupun kelompok.

Jika karyawan melakukan perbuatan-perbuatan seperti yang tertera diatas, maka karyawan hanya memperoleh uang pengganti.

4. Karyawan dipenjara

Proses pidana yang dialami oleh seorang karyawan selama enam bulan atau lebih bisa mengakibatkan karyawan di PHK oleh sebuah perusahaan. Akan tetapi jika

dalam proses penyelidikan selama enam bulan tersebut, karyawan dinyatakan tidak bersalah oleh pihak kepolisian ataupun pengadilan, maka karyawan memiliki hak untuk berkerja di perusahaan yang sebelumnya ia bekerja.

5. Kerugian perusahaan

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap karyawan jika perusahaan tersebut mengalami kerugian selama dua tahun secara terus-menerus. Kerugian yang dialami oleh perusahaan tersebut dapat ditinjau dari laporan keuangan. Akuntan publik melakukan tugasnya dengan mengausit laporan keuangan perusahaan. Setelah melakukan PHK terhadap beberapa karyawan, maka perusahaan harus memberikan uang pesangon satu kali ketentuan.

6. Karyawan mangkir

Karyawan yang tidak masuk kerja selama satu pekan tanpa ada keterangan yang jelas, maka karyawan tersebut kemungkinan di PHK oleh perusahaan. Pada beberapa kasus perusahaan memiliki anggapan bahwa jika karyawan tidak masuk dalam satu pekan dan tidak memberikan alasan yang jelas, maka karyawan sudah dianggap *resign* oleh perusahaan. Jika karyawan tidak masuk, maka harus memberikan keterangan secara jelas dan diberikan paling lambat masuk pertama bekerja. Karyawan mangkir dan kemudian di PHK, berhak mendapatkan uang pengganti hak sesuai PKB, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja.

7. Karyawan meninggal dunia

Jika karyawan sudah meninggal dunia, maka pemutusan hubungan kerja akan terjadi secara otomatis. Bagi karyawan yang sudah meninggal, maka ahli waris atau wali dari karyawan tersebut memiliki hak untuk mendapatkan uang pesangon sebanyak dua kali serta uang penghargaan sebanyak satu kali. Pemberian hak pesangon kepada keluarga disesuaikan PKB, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja.

8. Pelanggaran oleh karyawan

Ada beberapa perjanjian seperti PKB, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja yang dijelaskan oleh perusahaan kepada karyawan pada awal recruitment kerja. Poin-poin tersebut merupakan kesepakatan bersama antara pegawai dengan perusahaan. Jika karyawan melakukan pelanggaran terhadap perjanjian yang telah ditandatangani dan disepakati bersama, maka karyawan tentu akan mendapatkan sanksi. Sanksi yang didapatkan bisa berupa teguran ataupun surat peringatan. Maksimal pemberian surat peringatan terhadap karyawan adalah sebanyak tiga kali dalam enam bulan. Akan tetapi setelah tiga kali pemberian surat peringatan kepada karyawan agar tidak melakukan pelanggaran lagi, namun pada kenyataannya karyawan masih melakukan pelanggaran lagi, maka pihak perusahaan tidak segan-segan untuk melakukan tindakan PHK. Adapun dalam kasus ini, karyawan yang telah di PHK berhak mendapatkan uang pesangon sebanyak satu kali dari ketentuan serta uang pengganti hak yang telah ditentukan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 156 ayat 1 berbunyi “*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima*”.

Kemudian pada pasal 2 memaparkan “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 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”.

Secara keseluruhan pemaparan dari UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 156 ayat 2 di atas mencakup hak pesangon dari karyawan didapatkan jika karyawan tersebut paling sedikit bekerja kurang dari setahun dan paling lama adalah delapan tahun atau lebih. Besarnya hak pesangon dari karyawan bermacam-macam dengan mengikuti syarat ataupun ketentuan dari perusahaan dan juga Undang-Undang. Akan tetapi pada Undang Undang dipaparkan bahwa hak pesangon didapatkan mulai dari satu bulan upah bagi mereka yang bekerja kurang dari satu bulan sampai dengan sembilan bulan upah bagi mereka yang bekerja selama delapan tahun ataupun lebih.

Kemudian Pasal 156 ayat 3 dipaparkan “Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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”.

Selain hak pesangon, jika karyawan mengalami kejadian PHK, karyawan akan mendapatkan uang penghargaan yang didasarkan pada UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 156 ayat 3. Pada UU tersebut dijelaskan bahwa uang penghargaan diberikan kepada karyawan jika mereka memiliki riwayat bekerja minimal adalah tiga tahun dan paling lama adalah dua puluh empat tahunan ataupun lebih. Banyaknya uang penghargaan yang didapatkan oleh karyawan juga memiliki variasi. Mulai dari sebanyak dua bulan upah bagi karyawan yang telah bekerja selama tiga tahun sampai dengan sepuluh bulan upah bagi mereka yang memiliki masa kerjanya dua puluh empat tahun atau lebih.

Selanjutnya Pasal 156 ayat 4 memaparkan “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: (a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; (b) biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja; (c) hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”. Pasal 156 ayat 5 berbunyi “Ketentuan lebih lanjut

mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah". Pada pasal tersebut dipaparkan bahwa Peraturan Pemerintah dapat mengatur hak pesangon bagi para karyawan, setelah karyawan di PHK oleh perusahaan.

Undang undang terkait ketenagakerjaan mengalami penyempurnaan menjadi undang-undang cipta kerja. Tekait hak pesangon dan kejadian PHK yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan masih menjadi mengacu terhadap UU ketenagakerjaan. Pengesahan dari UU Cipta Kerja tidak mengubah keseluruhan dari UU ketenagakerjaan. UU Cipta Kerja dapat disebut "UU Sapu Jagat". Sebab, dalam undang-undang tersebut menggabungkan berbagai macam bentuk perundangan dan norma menjadi satu kesatuan.

Melalui Undang-Undang Cipta Kerja dipaparkan bahwa Pasal 151 ayat 2, kejadian PHK dilakukan secara sepihak tanpa adanya diskusi/perundingan terlebih dahulu. Jika ditinjau dari sudut pandang karyawan, hal tersebut dapat merugikan dirinya sendiri. Sebab, pihak perusahaan dapat dengan sangat mudah melakukan PHK terhadap karyawan tanpa mempertimbangkan opini dari karyawan terlebih dahulu. Pada perundingan bipartit ayat 3 memaparkan bahwa tidak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Akibat dari adanya perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan kejadian PHK.

Terkait hak pesangon pekerja yang dipaparkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja memiliki perhitungan yang kurang dibandingkan dengan perhitungan dalam UU Ketenagakerjaan. PHK bisa dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan alasan efisiensi. Selanjutnya pada Pasal 185 UU Cipta Kerja memaparkan bahwa pekerja dapat dengan mudah melakukan tindakan pidana kepada perusahaan jika diketahui tidak membayarkan uang pesangon terhadap karyawan (I. E. Saputra & Sarnawa, 2022).

Selain itu, perubahan yang signifikan pada UU Cipta Kerja adalah jika karyawan di PHK melalui surat peringatan, maka karyawan tidak berhak mendapatkan hak pesangon. Sebelumnya di UU Ketenagakerjaan Pasal 161 hal tersebut dipaparkan dengan jelas bahwa karyawan masih memiliki hak untuk mendapatkan pesangon. Hak pesangon pada karyawan juga direnggut yang disebabkan oleh pergantian status kepemilikan ataupun peleburan (Muslim, 2015). Selanjutnya dipaparkan bahwa pesangon juga tidak didapatkan oleh karyawan jika diketahui perusahaan sedang mengalami kerugian dan akan menuju kebangkrutan. Hak pesangon yang diberikan kepada ahli waris keluarga juga dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Begitu pula, jika karyawan memasuki usia pensiun, dalam UU Cipta Kerja, hak pesangon tersebut dihapuskan (Wijaya et al., 2022).

Simpulan

Pada UU Cipta Kerja perusahaan wajib memberikan pesangon kepada pegawai akibat PHK. Dalam Undang-Undang tersebut dipaparkan bahwa hak pesangon didapatkan karyawan dari masa kerja kurang dari satu tahun sampai dengan delapan tahun atau lebih. Rincian pesangon yang didapatkan oleh karyawan adalah mulai dari pesangon satu bulan upah sampai dengan sembilan bulan upah. Akan tetapi pada Pasal 156 ayat 1 yang berbunyi "*Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang*

seharusnya diterima.” Pada pasal tersebut memaparkan pegawai bisa mendapatkan hak pesangon dan/atau uang penghargaan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah berdasarkan analisis pada kajian Undang-Undang Cipta Kerja dipaparkan hasil bahwa saat karyawan mengalami PHK oleh perusahaan, maka karyawan berhak mendapatkan hak pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Melalui artikel riset ini disarankan bahwa perusahaan untuk memberikan hak pesangon kepada para karyawan jika telah diketahui terdapat tindakan PHK. Selanjutnya disarankan kepada para pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan untuk menghindari tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak serta dapat memaksimalkan mungkin dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Aisha Mutiara, S. (2021). *Analisis Hukum Perseroan Terbatas Perorangan Berdasarkan Pasal 109 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.
- Anshori, A. G. (2018). *Filsafat hukum hibah dan wasiat di Indonesia*. UGM PRESS.
- Askew, K., Maganga, F., & Odgaard, R. (2013). Of land and legitimacy: A tale of two lawsuits. *Africa*, 83(1), 120–141. <https://doi.org/10.1017/S0001972012000745>
- Ayub, M. (2013). *Understanding islamic finance*. Gramedia Pustaka Utama.
- Bambar, A. T. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 2035–2041.
- Christiarini, R., Rosetia, A., Hidayati, N., Shevriyanto, B., Noorliana, E., Supriyanto, F., & Siswoyo, F. T. (2020). Sosialisasi Hilangkan Prank Ojek Online Menjadikan Indonesia Negara Kemanusiaan. *National Conference for Community Service Project (NaCosPro)*, 2(1), 168–174.
- Haliim, W. (2016). Demokrasi Deliberatif Indonesia: Konsep Partisipasi Masyarakat Dalam Membentuk Demokrasi Dan Hukum Yang Responsif. *Masyarakat Indonesia*, 42(1), 19–30.
- Harden, J. J., & Campos, A. (2023). Who benefits from voter identification laws? *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 120(7). <https://doi.org/10.1073/pnas.2217323120>
- Hasbullah, M. A. (2022). Identifying the Effects of Cybercrime on Business Laws: Implications for Businesses and Consumers. *International Journal of Cyber Criminology*, 16(2), 119–130.
- Istifarroh, I., & Nugroho, W. C. (2019). Perlindungan hak disabilitas mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara. *Mimbar Keadilan*, 12(1), 21–34.
- Martin, D. G. (2013). Up against the law: Legal structuring of political opportunities in neighborhood opposition to group home siting in Massachusetts. *Urban Geography*, 34(4), 523–540. <https://doi.org/10.1080/02723638.2013.790640>

- Michael, J. W. (2022). Tinjauan hukum terkait penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang diangkat menjadi direksi perseroan terbatas. *Jurnal Hukum Visio Justisia*, 2(1), 60–85.
- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2).
- Muslim, M. (2015). Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 100–110.
- Nisa, A. N. M. (2020). Penegakan hukum terhadap permasalahan lingkungan hidup untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan (studi kasus kebakaran hutan di indonesia. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 4(2), 294–312.
- Pakpahan, R. H., & Sihombing, E. N. (2018). Tanggung Jawab Negara Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Responsibility State In The Implementation Of Sosial Security. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 9(2), 163–174.
- Prismadana, M. (2014). Tinjauan Yuridis Terhadap Pemblokiran Rekening Nasabah Secara Sepihak Oleh Pihak Bank (Studi Kasus PT CIMB Niaga Kota Padang. *NOVUM: JURNAL HUKUM*, 1(4), 210–223.
- Raja Adnan, R. A., Abdul Mutalib, M., & Ab Aziz, M. R. (2022). Factors necessary for effective corporate waqf management for Malaysian public healthcare. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(1), 73–88. <https://doi.org/10.1108/IJIF-11-2019-0178>
- Riyadi, C. S., & Thalib, M. C. (2020). Jaminan Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Legalitas*, 13(02), 79–93.
- Rokilah, R. (2020). Dinamika Negara Hukum Indonesia: Antara Rechtsstaat dan Rule Of Law. *Nurani Hukum*, 2(1), 12–22.
- Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284–300.
- Saputra, I. K. E. D. (2021). Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(2), 62–76.
- Saputro, L. A., & Anwar, A. S. (2023). Menyoal Pasal Penghinaan Presiden Dalam Kuhp: Antara Proporsionalitas Prinsip Primus Inter pares Atau Kemunduran Demokrasi. *WICARANA*, 2(1), 14–26.
- Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatera Law Review*, 1(2), 360–379.
- Tumusiime, D. M., Vedeld, P., & Gombya-Ssembajjwe, W. (2011). Breaking the law? Illegal livelihoods from a Protected Area in Uganda. *Forest Policy and Economics*, 13(4), 273–283. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2011.02.001>
- Vel, J., Zakaria, Y., & Bedner, A. (2017). Law-Making as a Strategy for Change: Indonesia's New Village Law. *Asian Journal of Law and Society*, 4(2), 447–471. <https://doi.org/10.1017/als.2017.21>

- Widiana, M. (2022). *Peran Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Brebes Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Wijaya, A., Solechan, S., & Suhartoyo, S. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833–841.
- Wirawan, N. G. D., & Indrajaya, I. G. B. (2019). Pengaruh Modal dan Tenaga Kerja terhadap Produksi dan Pendapatan pada UKM Pie Susu di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 8(2), 453–485.
- Woronov, T. (2019). Waging Lawfare: Law, Environment and Depoliticization in Neoliberal Australia. *Capitalism, Nature, Socialism*, 30(3), 110–128. <https://doi.org/10.1080/10455752.2017.1385639>