



## PERSPEKTIF HUKUM MENGENAI PEMBAYARAN PESANGON KEPADA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK

Ester Stevany Putri Sinlae,<sup>1</sup> Illa Fatika Syahda,<sup>2</sup> M. Zaki Rizaldi,<sup>3</sup> Rizki Dwi Putra,<sup>4</sup> Tazkia Suhaila Syafa,<sup>5</sup> Mustika Mega Wijaya<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Hukum, Universitas Pakuan Bogor, Indonesia

e-mail: [esterstevany29@gmail.com](mailto:esterstevany29@gmail.com)<sup>1</sup>, [illafatikasy@gmail.com](mailto:illafatikasy@gmail.com)<sup>2</sup>, [mzakirizaldi73@gmail.com](mailto:mzakirizaldi73@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rizkidwi180404@gmail.com](mailto:rizkidwi180404@gmail.com)<sup>4</sup>, [suhailasyf@gmail.com](mailto:suhailasyf@gmail.com)<sup>5</sup>, [megafh.unpak@gmail.com](mailto:megafh.unpak@gmail.com)<sup>6</sup>

Received 20-02-2023 | Received in revised form 02-04-2023 | Accepted 12-06-2023

### Abstract

*Termination of Employment is one of the most complex aspects in labor law. In particular, the issue of severance pay to workers who experience unilateral termination has become a topic that has received significant attention from a legal perspective. This study explores the legal basis governing workers' rights related to severance pay in various jurisdictions. Most countries have specific regulations governing severance pay to unilaterally terminated workers, taking into account length of service, reasons for termination, and other conditions. In addition, this research also discusses legal disputes that may arise in the context of severance pay, such as disagreements over the amount of severance pay awarded or legal issues relating to the termination procedure. This research concludes that legal perspectives regarding severance pay to workers who experience unilateral layoffs vary greatly depending on their respective jurisdictions. Therefore, it is important for workers and employers to understand the applicable regulations and procedures in their jurisdictions to minimize disputes and safeguard workers' rights.*

**Keywords:** Layoff; Severance Pay; Workers.

### Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu aspek yang cukup kompleks dalam hukum ketenagakerjaan. Terutama, isu pembayaran pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK sepihak telah menjadi topik yang mendapat perhatian signifikan dalam perspektif hukum. Studi ini menggali landasan hukum yang mengatur hak pekerja terkait pesangon dalam berbagai yurisdiksi. Sebagian besar negara memiliki regulasi khusus yang mengatur pembayaran pesangon kepada pekerja yang di-PHK sepihak, dengan mempertimbangkan masa kerja, alasan PHK, dan kondisi lainnya. Selain itu, penelitian ini juga membahas sengketa hukum yang mungkin muncul dalam konteks pembayaran

pesangon, seperti ketidaksetujuan atas jumlah pesangon yang diberikan atau masalah hukum yang berkaitan dengan prosedur PHK. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perspektif hukum mengenai pembayaran pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK sepihak sangat bervariasi tergantung pada yurisdiksi masing-masing. Oleh karena itu, penting bagi pekerja dan pemberi kerja untuk memahami peraturan dan prosedur yang berlaku di wilayah hukum mereka untuk meminimalkan sengketa dan menjaga hak-hak pekerja.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja; Pesangon; Pekerja.

## PENDAHULUAN

Saat ini, jumlah penduduk Indonesia terus meningkat secara signifikan, menyebabkan peningkatan jumlah pengangguran di negara ini. Selain itu, seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat, banyak pengusaha berlomba-lomba mendirikan badan usaha atau perusahaan. Keberadaan entitas bisnis tersebut secara otomatis membuka peluang pekerjaan baru bagi masyarakat umum. Ketersediaan lapangan pekerjaan baru ini diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah ekonomi yang menjadi fokus utama dalam suatu keluarga.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap individu yang bersedia dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan mereka, serta memperoleh penghasilan yang mencukupi untuk kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Meskipun demikian, terdapat permasalahan signifikan terkait meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Undang-undang, khususnya Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, memberikan dasar hukum yang jelas bagi pemerintah untuk mengambil tindakan guna mengatasi masalah pengangguran dan memastikan keadilan dalam hal upah dan gaji pekerja. Namun, kenyataannya, masih terdapat permasalahan, salah satunya terkait perjanjian kerja atau kontrak kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Perjanjian kerja atau kontrak kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, aturan yang harus dipatuhi, dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif bagi pekerja, seperti PHK yang tidak sesuai dengan ketentuan, di mana perusahaan atau pengusaha sering kali menggunakan PHK untuk menghindari kewajiban yang seharusnya mereka penuhi terhadap pekerja. Pemahaman tentang kontrak kerja, menurut Salim H.S, mengacu pada janji antara dua pihak untuk melaksanakan suatu tindakan. Sesuai dengan Burgelijk Wetboek pasal 1313, perjanjian merupakan suatu perbuatan di mana satu atau lebih pihak mengikatkan dirinya terhadap pihak lain. Namun, kenyataannya, terdapat kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasinya di Indonesia, yang dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja. Pengakhiran hubungan kerja atau PHK dapat terjadi karena berbagai alasan yang diatur

dalam peraturan pemerintah, seperti penggabungan dan pemisahan perusahaan, kehilangan kontak pekerja, pelanggaran ketentuan kerja, kerugian berkelanjutan hingga kebangkrutan perusahaan, dan kondisi kesehatan pekerja. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal perjanjian kerja menjadi sangat penting untuk mencegah dampak negatif yang mungkin timbul akibat implementasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan diwajibkan memberikan kompensasi kepada karyawan berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Besarnya kompensasi ini ditetapkan berdasarkan lama masa kerja dan upah karyawan, sesuai dengan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Pasal tersebut menetapkan bahwa upah pesangon yang diterima oleh karyawan dihitung berdasarkan masa kerja dan upah karyawan. Jika masa kerja kurang dari 12 bulan, karyawan akan menerima pesangon setara dengan 1 bulan upah. Jika masa kerja mencapai 1 tahun tetapi kurang dari 2 tahun, pesangon yang diberikan adalah 2 bulan upah, dan seterusnya. Namun, dalam situasi di mana perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut, perusahaan dapat membayarkan pesangon sebesar 0,5 kali dari besaran uang pesangon karyawan. Selain pesangon, karyawan juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan yang seharusnya mereka terima. PHK mengindikasikan akhir dari hubungan kerja yang berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Meskipun regulasi PHK mewajibkan pembayaran pesangon kepada karyawan yang mengalami PHK, dalam praktiknya, tenaga kerja sering kali merasa dirugikan, terutama dalam menghadapi ketidakseimbangan kekuatan dengan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perspektif hukum terkait pembayaran pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak, dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep150/Men/2000 sebagai dasar hukum dalam menangani PHK, menetapkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti rugi di perusahaan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai sistem PHK di Indonesia, terutama yang bersifat sepihak, serta memberikan gambaran mengenai landasan hukum dalam pembagian pesangon dan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah Indonesia dalam konteks PHK dan upah pesangon. Penelitian ini menggunakan kerangka teori perlindungan hukum dan efektivitas untuk mengeksplorasi perspektif hukum PHK dan regulasi dalam UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.

## **METODE PENELITIAN**

Penyusunan jurnal ini mengadopsi pendekatan yuridis empiris, yang melibatkan penyelidikan lapangan sebagai metode untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Pendekatan ini mencakup investigasi langsung di lapangan dan merujuk pada peraturan hukum yang berlaku. Fokus penelitian ini terletak pada penerapan dan pelaksanaan

peraturan hukum terkait Perspektif Hukum Tentang Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak, dengan menggunakan metode deskriptif.

Metode deskriptif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan situasi atau keadaan subjek atau objek penelitian berdasarkan informasi yang teramati pada saat ini. Dengan demikian, metode ini memberikan informasi gambaran terperinci dan menyeluruh mengenai kondisi aktual yang terjadi atau terlihat di lapangan. Hal ini memungkinkan analisis mendalam dan perolehan data yang akurat serta jelas untuk membahas "Perspektif Hukum Tentang Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)". Penelitian juga melibatkan studi kepustakaan dengan menggunakan sumber-sumber tertulis yang terdokumentasikan. Pendekatan ini mencakup bahan-bahan seperti buku, laporan penelitian, makalah, seminar, dan tulisan dari pakar, serta seluruh peraturan yang relevan dengan subjek yang akan dikaji dalam jurnal ini

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kontrak Kerja Sesuai Dengan Aturan Perundang-Undangan**

Pasal VII KUHPPerdata secara spesifik mengatur mengenai perjanjian kerja dalam konteks kesepakatan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPPerdata, perjanjian kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kesepakatan di mana pihak pekerja berkomitmen untuk bekerja pada pihak pemberi kerja selama periode tertentu dengan imbalan berupa upah. Definisi ini juga diakui dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup ketentuan-ketentuan kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi beberapa syarat. Pertama, harus ada pekerjaan yang bersifat individual dan dilakukan secara mandiri oleh pekerja, sesuai dengan yang disetujui dalam perjanjian kerja. Kedua, ada unsur ketergantungan, di mana pekerja tunduk pada atasan atau pihak pemberi kerja yang memberikan instruksi terkait pekerjaannya. Ketiga, ada pembayaran upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, yang dapat berupa uang atau barang, dan dapat dinilai dari segi nominal atau riil, tergantung pada kebutuhan hidup pekerja. Terakhir, ada ketentuan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan. Kesepakatan kerja dapat dibentuk tanpa persyaratan bentuk khusus, baik melalui komunikasi verbal atau melalui surat pemberitahuan dari pihak pemberi kerja, atau dalam bentuk tertulis dengan tanda tangan dari kedua belah pihak dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tatahan formal perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis

atau lisan. Namun, disarankan untuk membuat perjanjian kerja dalam bentuk tertulis guna memperoleh perlindungan hukum yang lebih kokoh. Prinsip ini juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana meskipun pada dasarnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, tetapi mempertimbangkan berbagai kondisi masyarakat, pembentukan perjanjian kerja secara lisan masih memungkinkan.

### **Pembagian Pesangon Sesuai Perundang-Undangan Indonesia**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja mengacu pada pengakhiran hubungan kerja yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/buruh dan pengusaha. Dalam interpretasi Kuncoro (2016), pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai penghentian hubungan kerja secara permanen antara karyawan dengan perusahaan. Secara simpel, pemutusan hubungan kerja mencakup berakhirnya sumber penghasilan yang biasanya diterima oleh pekerja/buruh secara teratur. Di Indonesia, regulasi terkait pemutusan hubungan kerja diatur oleh Pasal 151 ayat 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003, yang menekankan pentingnya upaya bersama antara pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah untuk mencegah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja sepihak dijelaskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 151 ayat (1) yang menegaskan perlunya perlindungan terhadap PHK. Pasal ini menuntut kerjasama semua pihak untuk mencegah pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Selanjutnya, Pasal 151 ayat (3) mengatur tentang penetapan lembaga penyelesaian hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial. Pasal 155 ayat (1) menyatakan bahwa PHK yang dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan Industrial menjadi batal demi hukum. Di samping itu, Pasal 155 ayat (2) mengamanatkan bahwa pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajiban selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial belum ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan atau pengusaha yang melakukan PHK tanpa mematuhi ketentuan hukum diwajibkan untuk menggaji kembali pekerja tersebut. Korban PHK tanpa alasan yang jelas juga memiliki hak dan kewajiban yang sama yang harus dihormati. Mereka berhak untuk bernegosiasi untuk menentukan jumlah uang pesangon atau meminta kembali pekerjaan. Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pemberitahuan pemutusan hubungan kerja harus disampaikan paling lambat 14 hari kerja sebelum PHK dilakukan.

Dalam dinamika hubungan kerja, terdapat dua entitas hukum utama, yaitu pekerja atau tenaga kerja, dan pemberi kerja. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka (2), menetapkan definisi tenaga kerja sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat. Di sisi lain, pemberi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka (4) UU ketenagakerjaan, merujuk kepada individu, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau imbalan dalam berbagai bentuk. Dalam interaksi antara tenaga kerja dan pemberi kerja, kerap muncul permasalahan, termasuk yang terkait dengan pembayaran upah pesangon pada kasus pemutusan hubungan kerja. Pasal 81 ayat (44) UU Cipta Kerja mengubah Pasal 156 Ayat (1) UU ketenagakerjaan dan menetapkan bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan yang seharusnya diterima. Pasal 82 ayat (44) UU Cipta Kerja merinci perhitungan uang pesangon sebagai berikut: Masa kerja kurang dari 1 tahun: 1 bulan upah, Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun: 2 bulan upah, Dan seterusnya hingga masa kerja 8 tahun atau lebih: 9 bulan upah. Pasal 82 ayat (44) juga mengatur perhitungan uang penghargaan masa kerja dengan memperhatikan masa kerja pekerja. Selain itu, uang penggantian hak mencakup cuti tahunan yang belum diambil, biaya atau ongkos pulang, penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan dengan proporsi sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, serta hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### **Dampak Yang Dirasakan Oleh Karyawan Yang Terkena PHK**

Dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan yang baru saja mengalami pemecatan tentu saja sangat nyata, dan maraknya kejadian PHK semakin menjadi hal yang biasa didengar. Sebelumnya, PHK merupakan tindakan untuk mengakhiri hubungan kerja seseorang, dan hal ini berdampak pada berbagai aspek kehidupan karyawan yang mengalami pemecatan. Beberapa dampak PHK terhadap karyawan yang mungkin dialami adalah seperti Dampak Psikologis Terganggu karena saat mengalami PHK, kepercayaan diri karyawan terhadap pekerjaan jangka panjangnya mungkin berkurang, Tindakan pemecatan tersebut dapat merusak kepercayaan terhadap atasan, berpotensi menciptakan konflik perilaku di antara rekan kerja dan manajemen. Meskipun pemberi kerja yang baru tidak memiliki tanggung jawab terhadap peristiwa sebelumnya, dampaknya terhadap kinerja pekerjaan masih dapat dirasakan dari pemutusan hubungan kerja sebelumnya. Kemudian dampak emosional yang tidak terbendung, tempat kerja tidak hanya tempat untuk bekerja, tetapi juga menjadi sumber utama koneksi sosial dan kontribusi profesional setelah kehilangan ini, karyawan yang di-PHK dapat merasakan perasaan marah, ketidakberdayaan, dan emosi negatif lainnya akibat ketidakpastian masa depan. Lalu berdampak juga pada kehidupan sosial yang berantakan misalnya pasangan dari karyawan yang di-PHK mungkin kesulitan menghadapi situasi ini, memunculkan

pertanyaan tentang pencarian pekerjaan yang serius dan hilangnya pekerjaan dapat berdampak pada hubungan sosial dan kontribusi profesional terhadap dunia luar. PHK juga dapat memunculkan masalah finansial karena PHK menyebabkan beban keuangan baik secara jangka pendek maupun panjang. Perubahan status pekerjaan dapat menyebabkan masalah keuangan, hutang yang tidak diinginkan, dan tekanan fisik atau mental. Dan yang terakhir berdampak pada fisik misalnya seseorang mengalami kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan dampak fisik jangka panjang dan masalah kesehatan psikologis. Stress dan kecemasan yang tinggi dapat berujung pada kondisi fisik kronis, seperti penyakit jantung, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi.

### **Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Terkena PHK Sepihak**

Di Indonesia, isu ketenagakerjaan selalu menjadi pusat perhatian, dan salah satu fokus utamanya adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dalam negeri. Pengakhiran kontrak kerja bagi para pekerja dapat mengakibatkan kehilangan sumber penghasilan, dalam hal tersebut menandai awal periode pengangguran dengan segala konsekuensinya. Oleh karena itu, untuk menjamin kepastian dan ketenangan hidup pekerja, sebaiknya praktik PHK dihindari. Penelitian juga mengemukakan pandangan bahwa PHK dapat menjadi pemicu awal dari kesulitan bagi pekerja. Setelah mengalami PHK, pekerja dan keluarganya mungkin menghadapi penderitaan akibat kehilangan pendapatan. Mengingat posisi yang cenderung lemah dari pekerja, perlindungan hukum menjadi sangat penting. Hal ini menuntut agar perusahaan patuh dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penting untuk diingat bahwa keberlakuan hukum tidak hanya diukur secara yuridis, tetapi juga dari segi sosiologis dan filosofis (Wijayanti, 2003). Perlindungan hukum bagi setiap pekerja menjadi langkah krusial untuk melindungi mereka dari tindakan yang bertentangan dengan aturan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja, penting untuk mengklarifikasi status pekerja dan alasan yang mendasari pemutusan tersebut. Alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan. Alasan yang tidak diizinkan melibatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak, yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 163 hingga Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan yang tidak diperbolehkan bagi pengusaha untuk melakukan PHK termasuk ketika pengusaha tidak menyebutkan alasan PHK, alasan PHK terungkap sebagai palsu, atau PHK dilakukan tanpa alasan penting dan bertentangan dengan ketentuan undang-undang atau kebiasaan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja sepihak, pihak pekerja sering kali menghadapi kerugian yang lebih berat daripada manfaat yang diperoleh oleh pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja menjadi sangat penting mengingat posisi mereka yang rentan, di mana perusahaan harus sepenuhnya mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keberlakuan hukum tidak hanya dapat diukur dari perspektif yuridis, tetapi juga harus dilihat dari segi sosiologis dan filosofis (Wijayanti, 2003). Perlindungan hukum bagi pekerja menjadi langkah dan upaya esensial untuk menjaga para pekerja dari tindakan yang tidak sesuai aturan yang mungkin dilakukan oleh pihak perusahaan yang tidak patuh pada aturan hukum.

Dalam konteks pengakhiran hubungan kerja, aspek krusial dari perlindungan hukum adalah kejelasan status pekerja dalam hubungan kerja dan keabsahan alasan di balik pemutusan hubungan kerja. Alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yakni alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja. Alasan yang tidak diizinkan bagi pengusaha mencakup tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak di luar ketentuan yang diatur dalam Pasal 163 hingga Pasal 165 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja sepihak mencakup situasi ketika pengusaha tidak mengungkapkan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), alasan PHK yang dicari-cari atau palsu, pemberhentian yang merugikan pekerja lebih berat daripada keuntungan bagi pengusaha, pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan undang-undang atau kebiasaan, serta ketiadaan alasan yang signifikan untuk tidak memenuhi ketentuan tersebut.

Data Ketenagakerjaan RI mencatat bahwa sebanyak 37.375 orang mengalami PHK pada periode Januari hingga Agustus 2023 dari perusahaan tempat mereka bekerja. Namun, data tersebut mungkin tidak mencakup seluruh kasus PHK, seperti yang diungkapkan oleh Ristadi, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN), yang menyatakan bahwa pada awal Oktober 2023, telah terjadi PHK terhadap 4.584 pekerja di 6 perusahaan tekstil di Banten, Jawa Barat, dan Jawa Tengah. Situasi ini menjadi prihatin bagi pekerja, karena persaingan di pasar kerja semakin ketat, memerlukan peningkatan keterampilan, dan dampak PHK, baik sepihak maupun yang sudah tercantum dalam aturan, menimbulkan kerugian ekonomi bagi karyawan, kesulitan dalam mencari pekerjaan baru, batasan umur maksimal dalam pencarian pekerjaan, dan kurangnya dana darurat atau tabungan untuk modal usaha. Dalam ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak



hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja (Fahrurrozi, 2018).

Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimana dalam pemutusan hubungan kerja pengusaha memiliki larangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sudah sangat jelas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak sangat tidak diperbolehkan, tetapi jikalau dalam keadaan tertentu yang memaksa untuk PHK itu dilakukan, maka adapula pengaturan mengenai upah dan pesangon yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## KESIMPULAN

Perspektif hukum terkait pemberian pesangon pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dapat bervariasi signifikan tergantung pada yurisdiksi hukum yang mengaturnya. Walaupun begitu, terdapat prinsip dasar yang umumnya menjadi landasan dalam konteks ini, seperti yang diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. Berbagai negara memiliki peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hak dan tanggung jawab pekerja serta pengusaha dalam kasus PHK, termasuk ketentuan terkait pemberian pesangon. Faktor-faktor utama yang sering menjadi pijakan dalam perspektif hukum PHK melibatkan: Regulasi Ketenagakerjaan: Negara-negara umumnya memiliki regulasi ketenagakerjaan yang mengatur hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha terkait PHK, termasuk kriteria pemberian pesangon. Yang kedua adalah Lama Masa Kerja: Banyak yurisdiksi menentukan jumlah pesangon yang diberikan berdasarkan durasi kerja pekerja di perusahaan. Yang ketiga Pemberitahuan: Undang-undang ketenagakerjaan sering mengharuskan pengusaha memberikan pemberitahuan tertentu kepada pekerja sebelum melakukan PHK. Yang ke empat adalah Penyelesaian Sengketa: Prosedur penyelesaian sengketa terkait PHK sering diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dan yang terakhir adalah Perlindungan Hak Pekerja: Beberapa undang-undang menegaskan perlindungan hak-hak pekerja untuk mencegah PHK yang bersifat sewenang-wenang.

Contohnya, di Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek hubungan kerja, termasuk PHK. UU ini menetapkan kriteria sah PHK dan mewajibkan pengusaha memberikan alasan yang jelas serta memberikan pemberitahuan sebelum melaksanakan PHK. Besaran pesangon diatur dalam UU ini dan berkaitan dengan masa kerja pekerja. Sengketa terkait PHK dapat diselesaikan melalui prosedur yang dijelaskan dalam undang-undang. Sebagai catatan

akhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut berkontribusi dalam penyusunan jurnal dengan judul "Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak," termasuk dosen pembimbing dan penerbit buku, jurnal, dan artikel yang telah memberikan dukungan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- B. A. Perlindungan Hukum 1. Pengertian Perlindungan Hukum. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1439 H/2018 M, 10.
- C.S.T. Kansil. (1989). Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Balai Pustaka, Jakarta).
- Choirul, A. B. (2022). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Dalam Menghadapi Penurunan Pendapatan Di Masa Pandemi Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV Alba Jaya di Desa Gedangsewu Kabupaten Kediri) (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- G. Kartasapoetra. (1983). Hukum perburuhan, Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, (Armico, Bandung).
- Halim, A. Ridwan. (1990). Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, (Ghalia Indonesia, Jakarta).
- Hutabarat, S. A. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai. Tugas Mahasiswa Psikologi, 1(1).
- J.Van Kan dan J.H. Beekhuis. (1982). Pengantar Ilmu Hukum (Jakarta: PT Pembangunan Ghalia Indonesia).
- Mokoginta, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, 11(5).
- Pitriani, W. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pitriani, W. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Qomar, Nurul. (2019). Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi (Jawa Timur: Sinar Grafika).

- Rohendra Fathammubina, S. H. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1).
- Salim, HS. (2007). "Perkembangan hukum jaminan di Indonesia", (Jakarta, Raja Grafindo Persada).
- Sidabutar, Sutrisnor Edi. (2007). *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Jakarta, Praninta Offset).
- Sidabutar, Sutrisnor Edi. (2007). *Pedoman Penyelesaian PHK*, (Jakarta, Praninta Offset).
- Soerjono Soekanto. (1986). *Mengenal Sosiologi Hukum* ( Bandung: Alumni).
- Tujuan Hukum Menurut Ahli. Tujuan dan Fungsi Hukum Menurut Para Ahli", <https://www.kompas.com/skola/read/2021/04/13/130257669,fungsi-dan-tujuan-hukum-menurut-para-ahli> page al
- Wahjuni, Willa. (2022). Upaya Hukum Jika terjadi PHK Sepihak, *Hukum online*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-hukum-jika-terjadi-phk-sepihak-l-t62a18f40a402f/>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.
- Wihcaksono, F. R. (2016). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Persero Tbk* (Doctoral dissertation).
- Wijaya, M. M., Febrianty, Y., Sukmana, S., Lathif, N., Mihradi, R. M., Butarbutar, D. D., & Perdana, A. (2023). Juridical Review Legal Protection of Workers Affected of Termination of Employment (PHK) Due to the Covid-19 Pandemi Viewed from the Perspective of Labor Law (Act No. 13 of 2003 Concerning Labor). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(2), 460-468.
- Wijayanti, Asri (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika, Jakarta).
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Undang-Undang Nomor.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Ester Stevany Putri Sinlae, Illa Fatika Syahda, M. Zaki Rizaldi, Rizki Dwi Putra, Tazkia Suhaila Syafa, Mustika Mega Wijaya, *Prespektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Sepihak*