

TINJAUAN YURIDIS MEKANISME PEMBAYARAN PESANGON SEBAGAI HAK PEKERJA DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Muhammad Danda Evantrino¹, Fahma Farika², Destina Balqis Anggiyanti³,
Dhamara Kusuma Swastika Ratri⁴

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

¹dandaevantrino@students.unnes.ac.id, ²fahmafarika@students.unnes.ac.id,

³destinabalqis20@students.unnes.ac.id, ⁴dhamarakusuma@students.unnes.ac.id

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu. Hak-hak pekerja dalam situasi PHK diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH), yang besarnya bergantung pada masa kerja dan alasan PHK. Mekanisme pembayaran kompensasi ini juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kasus PHK akibat kepailitan perusahaan, seperti yang terjadi pada PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), menimbulkan tantangan dalam pemenuhan hak pekerja. Dalam kondisi ini, kompensasi pekerja diatur khusus dengan skema pembayaran yang berbeda. Ketentuan hukum juga mewajibkan pengusaha memprioritaskan pembayaran hak pekerja dalam situasi pailit. Selain itu, UU Ketenagakerjaan melindungi pekerja dari ketidakadilan, termasuk denda terhadap pengusaha yang lalai dalam memenuhi kewajiban. Dengan kerangka hukum ini, diharapkan hak pekerja tetap terlindungi, meskipun dalam situasi sulit seperti PHK atau pailit perusahaan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstract

Termination of Employment (PHK) is an act that ends the employment relationship between workers and employers for certain reasons. Workers' rights in termination situations are explicitly regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, updated by Law Number 11 of 2020 on Job Creation and its implementing regulations. Workers affected by termination are

Article History

Received: December 2024

Reviewed: December 2024

Published: December 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI: Prefix DOI:

10.8734/SINDORO.v1i2.365

Copyright: Author

Publish by: SINDORO



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

entitled to severance pay, Long Service Appreciation Pay (UPMK), and Compensation Rights (UPH), with the amount depending on the length of service and the reason for termination. The payment mechanism for these compensations is outlined in Government Regulation Number 35 of 2021. Termination due to company bankruptcy, as seen in the case of PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), poses challenges in fulfilling workers' rights. In such situations, workers' compensation is specially regulated with a distinct payment scheme. Legal provisions also mandate that employers prioritize the payment of workers' rights during bankruptcy. Additionally, labor laws protect workers against injustices, including fines for employers who fail to meet their obligations. This legal framework aims to ensure workers' rights remain protected, even in difficult circumstances such as termination or company insolvency.

Keywords: *Termination of Employment, Worker's Rights, Jobs Creation Law*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang berlandaskan hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, yang menjadikan hukum sebagai dasar utama dalam pengelolaan kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam sistem hukum ini, tidak ada individu atau entitas yang berada di atas hukum. Tujuan utama hukum adalah menegakkan keadilan dengan melindungi hak-hak individu, menjaga ketertiban, dan menjamin kepentingan semua orang terlindungi. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia menjadi perhatian penting bagi pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Tantangan yang dihadapi meliputi rendahnya upah minimum, kurangnya perlindungan bagi pekerja informal, kesenjangan akses pekerjaan, dan sistem outsourcing yang merugikan pekerja. Untuk mengatasi masalah ini, Indonesia menerapkan peraturan seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta mekanisme penyelesaian konflik melalui mediasi atau pengadilan hubungan industrial. Sebagai negara hukum, Indonesia perlu memperkuat sistem ketenagakerjaan untuk mencapai keadilan sosial dan melindungi hak-hak pekerja.

Hubungan antara pekerja dan perusahaan sering disebut hubungan industrial, mencerminkan adanya saling ketergantungan antara keduanya. Pekerja memerlukan perusahaan sebagai sumber pendapatan, sementara perusahaan bergantung pada pekerja untuk menjalankan operasional dan mencapai tujuan. Namun, tidak semua perusahaan berhasil membangun hubungan yang baik dengan para pekerjanya. Dalam konteks ini, pekerja sering kali dianggap lebih rentan dibandingkan pengusaha. Hal ini menyebabkan banyak pekerja mengalami ketidakadilan dalam memperoleh hak-hak mereka dan

memenuhi kepentingan, yang dapat memicu pernikahan antara pekerja dan pengusaha. Salah satu jenis pertengkaran yang umum terjadi adalah terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Meskipun PHK sering muncul sebagai masalah, tindakan ini seharusnya dihindari oleh kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdampak signifikan bagi pekerja karena menyebabkan hilangnya sumber pendapatan yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidup. Situasi ini seringkali memicu periode kemiskinan, yang dapat mempengaruhi kondisi sosial dan ekonomi baik bagi individu maupun secara keseluruhan. Oleh karena itu, PHK seharusnya hanya dilakukan sebagai langkah terakhir untuk menjaga kepastian dan ketenteraman hidup pekerja. Meskipun regulasi ketenagakerjaan berupaya mencegah PHK, kenyataannya hal ini tidak selalu dapat dihindari. Faktor-faktor seperti kondisi ekonomi, restrukturisasi perusahaan, perubahan kebutuhan tenaga kerja, atau pelanggaran oleh pekerja menjadi penyebab utama terjadinya PHK. Ini menunjukkan bahwa meskipun PHK tidak diinginkan, dalam praktiknya tetap menjadi bagian dari dinamika hubungan kerja.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut ketentuan UU Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana mekanisme pembayaran pesangon sebagai hak pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK)?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang berfokus pada kajian sistematis terhadap sumber hukum seperti peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan pendapat ahli. Metode yuridis normatif ini juga menitikberatkan pada pendekatan interpretatif, yang menekankan bahwa ilmu tidak didasarkan pada hukum dan prosedur yang kaku, melainkan terbuka terhadap berbagai interpretasi, bergerak dari hal-hal yang spesifik menuju pemahaman yang lebih umum dan abstrak. Pendekatan interpretatif ini pada akhirnya melahirkan metode penelitian kualitatif, yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap makna dibalik fenomena pemutusan hubungan kerja dengan alasan pailit. Selain itu, penelitian ini juga mengandalkan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal, dan interpretasi ahli untuk memperkaya analisis.

PEMBAHASAN

1. Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Ketentuan UU Ketenagakerjaan

Apabila suatu hubungan kerja diputus karena suatu sebab tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan tanggung jawab antara pekerja/buruh dan pemilik usaha/pengusaha, maka hal itu disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Husni mengartikan PHK sebagai tindakan yang dilakukan untuk mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan orang karena alasan tertentu; dilakukan selama masa kerja pekerja

tersebut belum berakhir dan belum meninggal dunia.¹ Menurut Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah berakhirnya hubungan kerja karena keadaan tertentu yang mengakibatkan hilangnya hak dan kewajiban para pihak.²

Sejumlah alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berlaku baik bagi pemberi kerja maupun pekerja. Menurut teori, ada empat kategori pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu sebagai berikut:³

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum. Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja secara otomatis yang disebabkan oleh undang-undang. Menurut Pasal 1603 KUH Perdata, hubungan kerja berakhir secara sah apabila jangka waktu yang ditetapkan dalam kontrak dan peraturan perundang-undangan yang berlaku telah lewat, atau apabila syarat-syarat tersebut tidak dipenuhi sebagaimana lazimnya. Berdasarkan klausul ini, dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja (PHK) secara hukum terjadi ketika pekerja mencapai usia pensiun yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama, berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau pekerja meninggal dunia.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan. Tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat putusan pengadilan disebut dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan. Salah satu pihak dalam kasus ini majikan atau pekerja/keluarga mengajukan permohonan ke pengadilan untuk mendapatkan persetujuan perjanjian. Misalnya, jika pemilik bisnis mempekerjakan seorang anak di bawah umur (di bawah usia delapan belas tahun), wali anak tersebut memberi wewenang kepada kontrak kerja untuk disetujui oleh pengadilan.
- c. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) oleh Pekerja/Buruh. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja atau buruh adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang terjadi hanya atas permintaan pekerja atau buruh dan tanpa bantuan pihak ketiga. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh selain pemberi kerja. Wujudnya, buruh atau pekerja tersebut keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diprakarsai oleh pemberi kerja terjadi apabila pengusaha mengambil prakarsa atau kemauan untuk melakukan hal tersebut, baik karena pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh buruh atau pekerja, atau mungkin karena

¹ Septiana, E., & Lie, G. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEGAWAI DALAM HUBUNGAN KERJA YANG TERHADAP PHK SECARA UNILATERAL: STUDI KASUS PT. JUNGLELAND ASIA. *Jurnal Penelitian Sosial Pendidikan Sejarah Dan Humaniora* , 3 (3), 450-457.

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³ Abdul Khakim, Op Cit, hal 109-112.

keadaan lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan. penutupan karena kerugian, perubahan status, dll.

Ketentuan pokok UU Ketenagakerjaan seperti Pasal 156 ayat (1) yang mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan pesangon, uang masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima, memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang terkena PHK. hak-hak mereka.⁴ Menurut Aloysius Uwiyono, ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berlaku terhadap hak pekerja apabila PHK yang dilakukan perusahaan disebabkan oleh penutupan yang mengakibatkan kerugian atau karena peristiwa *force majeure*.

Hanya dalam hal perusahaan tutup karena kerugian terus-menerus selama dua (dua) tahun atau karena *force majeure*, ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan berlaku terhadap PHK. Dengan demikian pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) karena alasan ini dan alasan lainnya.⁵ Mengenai perhitungan dana kompensasi PHK yang merupakan hak pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4), pesangon yaitu pembayaran uang yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja atau pekerja sebagai akibat dari PHK. Besaran pesangon disesuaikan berdasarkan masa kerja pekerja atau karyawan.⁶

Selain itu, pekerja berhak mendapatkan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, yang meliputi pembayaran yang dilakukan pemberi kerja kepada pekerja sebagai kompensasi istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat kerja, fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, dan biaya-biaya lain akibat PHK. Selain itu, pekerja juga berhak mendapatkan uang penghargaan jasa, yaitu uang imbalan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja yang dikaitkan dengan masa kerja dan diatur dalam Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.⁷

Ada undang-undang lebih lanjut yang berkaitan dengan hak-hak pekerja. Misalnya saja dalam UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa salah satu hak buruh adalah mendapat upah dan uang pesangon. Menjamin keselarasan perjanjian dan penanganan hak-hak dasar pekerja dan buruh, serta menjamin tidak adanya diskriminasi, merupakan tujuan dari perlindungan yang dilaksanakan terhadap pekerja dan buruh. Tujuan dari perlindungan kerja ini adalah untuk menjamin bahwa sistem hubungan kerja tetap tidak terpengaruh oleh tekanan dari luar. Oleh karena itu, pengusaha diharuskan untuk menerapkan mekanisme perlindungan sesuai dengan undang-undang yang relevan.

⁴ Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Jurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2), 119-136.

⁵ Putra, Andika, Pramana, (2018, Juli), Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No.825k/Pdt.Sus-Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi, *Jurnal Hukum Adigama*, Volume 1, Nomor 1, hlm. 19.

⁶ Husni, Lalu, (2014), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 186.

⁷ Khakim, Abdul, (2014), *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. Ke-4 Edisi Revisi, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 203.

2. Mekanisme Pembayaran Pesangon Sebagai Hak Pekerja Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sebagaimana telah diketahui, dalam situasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja memiliki hak untuk menerima kompensasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami mekanisme perhitungan pesangon. Namun, perlu diperhatikan bahwa kompensasi bagi pekerja yang terkena PHK tidak hanya mencakup pesangon, tetapi juga meliputi Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH).⁸ Besaran kompensasi tersebut ditentukan berdasarkan alasan yang melatarbelakangi terjadinya PHK. Pembayaran pesangon apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur melalui berbagai regulasi yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam menetapkan hak pekerja atas pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH). Ketentuan ini diperbarui dengan penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang didukung oleh 49 peraturan pelaksana, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan ini mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja dan istirahat, serta mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja.

Terdapat beberapa perbedaan terkait ketentuan uang pesangon antara Undang-Undang (UU) Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja.⁹ Salah satu perbedaannya adalah dalam UU Cipta Kerja, upah minimum yang diterima karyawan disesuaikan dengan tingkat inflasi atau pertumbuhan ekonomi suatu daerah. Sementara itu, dalam Perppu Cipta Kerja, penyesuaian upah minimum didasarkan pada inflasi, indeks tertentu, dan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, Perppu Cipta Kerja memperkenalkan ketentuan baru melalui Pasal 88F, yang menyatakan bahwa dalam kondisi tertentu, pemerintah dapat menetapkan formulasi perhitungan upah minimum yang berbeda dari ketentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88D ayat (1). Perppu ini juga mengatur waktu kerja karyawan melalui Pasal 77, dengan ketentuan waktu kerja harian antara 7 hingga 8 jam. Namun mengenai pesangon, tidak terdapat perubahan antara UU Cipta Kerja dan Perppu Cipta Kerja. Ketentuan pesangon tetap maksimal 9 kali upah untuk pekerja yang telah bekerja selama 8 tahun, serta uang penghargaan masa kerja minimal 2 kali upah bagi karyawan yang memenuhi kriteria tertentu.

Berdasarkan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perhitungan pesangon bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didasarkan pada masa kerja mereka¹⁰. Pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berhak menerima pesangon sebesar 1 bulan upah. Bagi pekerja dengan masa kerja 1 tahun

⁸ Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 70.

⁹ Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 123.

¹⁰ Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 98.

atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, pesangon yang diberikan adalah sebesar 2 bulan upah. Pekerja dengan masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun menerima pesangon sebesar 3 bulan upah, sementara pekerja dengan masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun memperoleh pesangon sebesar 4 bulan upah. Selanjutnya, pekerja dengan masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun berhak menerima pesangon sebesar 5 bulan upah, dan mereka yang bekerja selama 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun memperoleh pesangon sebesar 6 bulan upah. Bagi pekerja dengan masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, pesangon yang diberikan adalah sebesar 7 bulan upah, sedangkan pekerja dengan masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun memperoleh pesangon sebesar 8 bulan upah. Terakhir, pekerja dengan masa kerja 8 tahun atau lebih berhak atas pesangon sebesar 9 bulan upah.

Ketentuan terkait pembayaran pesangon bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat perusahaan mengalami kepailitan secara khusus diatur dalam pasal 47 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.¹¹ Dalam situasi ini, pekerja berhak atas kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Ketentuan ini juga berlaku bagi pekerja yang terkena PHK akibat penutupan perusahaan karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun berturut-turut atau kerugian yang terjadi tidak secara terus-menerus selama 2 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 44 ayat (1).

PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRIL), atau yang lebih dikenal sebagai Sritex, secara resmi dinyatakan pailit berdasarkan putusan Pengadilan Negeri (PN) Niaga Semarang dengan nomor perkara 2/Pdt.Sus-Homologasi/2024/PN Niaga Smg. Putusan tersebut menyatakan bahwa Sritex beserta entitas grupnya, yaitu PT Sinar Pantja Djaja, PT Bitratex Industries, dan PT Primayudha Mandirijaya, telah gagal memenuhi kewajiban pembayaran kepada PT Indo Bharat Rayon sebagai pemohon, sesuai dengan Putusan Homologasi tertanggal 25 Januari 2022. Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Nusantara (KSPN), Ristadi, mengungkapkan bahwa putusan ini berdampak serius terhadap nasib sekitar 20.000 pekerja di dalam grup usaha Sritex. Para pekerja tersebut menghadapi risiko kehilangan pekerjaan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa mendapatkan hak pesangon sesuai ketentuan.

Ketidakterpenuhan kewajiban pemberian pesangon kepada pekerja merupakan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang telah diatur oleh peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai sanksi bagi pekerja dan pengusaha terkait pengupahan diatur dalam Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal ini menyatakan bahwa pekerja atau buruh yang melakukan pelanggaran akibat kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda. Sementara itu, pengusaha yang dengan sengaja atau lalai hingga menyebabkan keterlambatan pembayaran upah juga akan dikenakan denda, yang

¹¹ Nopianti, W., Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 10(1), 9.

dihitung berdasarkan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh. Pengenaan denda ini diatur lebih lanjut oleh pemerintah, baik kepada pengusaha maupun kepada pekerja atau buruh, dalam kaitannya dengan pembayaran upah. Selain itu, jika suatu perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh harus diprioritaskan sebagai utang yang didahulukan pembayarannya.

PENUTUP

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu yang diatur dalam Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK dapat terjadi melalui beberapa mekanisme, yaitu secara otomatis berdasarkan undang-undang (PHK demi hukum), melalui putusan pengadilan, atas inisiatif pekerja, atau diprakarsai oleh pengusaha. Dalam hal ini, pekerja yang terkena PHK memiliki hak untuk menerima kompensasi, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya yang diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Kompensasi tersebut mencakup pembayaran untuk istirahat tahunan, fasilitas kesehatan, hingga biaya perjalanan, yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Selain itu, UU Cipta Kerja juga memperkuat perlindungan hak-hak dasar pekerja, seperti upah dan pesangon, untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan tanpa diskriminasi. Dengan adanya peraturan ini, negara berupaya memastikan mekanisme perlindungan yang adil bagi pekerja serta mendorong pengusaha mematuhi kewajibannya demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Dalam situasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pekerja memiliki hak atas kompensasi berupa pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai dengan masa kerja dan alasan terjadinya PHK. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Besaran pesangon ditentukan berdasarkan masa kerja pekerja, dengan maksimum 9 kali upah untuk pekerja dengan masa kerja 8 tahun atau lebih. Dalam kondisi khusus seperti perusahaan yang mengalami kepailitan atau kerugian terus-menerus, kompensasi dapat dikurangi sesuai ketentuan yang berlaku. Misalnya, pesangon diberikan sebesar 0,5 kali dari ketentuan umum, dengan UPMK dan UPH tetap mengikuti aturan yang berlaku. Situasi ini menjadi perhatian, seperti pada kasus pailitnya PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex), yang berdampak pada sekitar 20.000 pekerja berisiko kehilangan pekerjaan tanpa kompensasi yang layak. Ketidakterpenuhan kewajiban pemberian pesangon merupakan pelanggaran hak pekerja, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kasus perusahaan pailit atau likuidasi, upah dan hak pekerja harus diprioritaskan sebagai utang yang didahulukan pembayarannya. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk mematuhi regulasi terkait kompensasi pekerja, guna memastikan perlindungan hukum dan keadilan bagi para pekerja yang terdampak.

DAFTAR PUSTAKA

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

JURNAL

Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1).

Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*.

Irawan, A. D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19. *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1).

Marbun, RJ, & Rahmayanti, R. (2024). PENEKAKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEGAWAI/BURUH YANG MENGALAMI PENGHENTIAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SETELAH UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG PENCIPTAAN KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Dharma Agung*, 32 (1), 420-430.

Mokoginta, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, 11(5).

Nopianti, W., Santoso, I. B., & Abas, M. (2024). Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam Kepailitan Perusahaan Perspektif Pancasila. *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, 10(1).

Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Yurisprudensi: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 3(2), 119-136.

Sari, I. (2020). Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2).

Septiana, E., & Lie, G. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEGAWAI DALAM HUBUNGAN KERJA YANG TERHADAP PHK SECARA UNILATERAL: STUDI KASUS PT. JUNGLELAND ASIA. *Jurnal Penelitian Sosial Pendidikan Sejarah Dan Humaniora*, 3 (3), 450-457.

Wibowo, RF, & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja terhadap tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (HK) sepihak. *Jurnal Perkembangan Hukum Indonesia*, 3 (1), 109-120.