

Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Aulia Putri Izzati¹, Suwarsit²

¹²Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email: 2210611268@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract:

The aim of this research is to analyze the implementation of severance pay rights for employees affected by layoffs based on Article 156 of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 (Peru) concerning the Manufacturing Industry. This Perppu plays an important role in regulating the rights and protection of workers affected by layoffs in Indonesia. This study uses normative law based on Perppu Number 2 of 2022 concerning Job Creation, and its compliance with related laws and regulations has been reassessed. Data collection was carried out through a literature review of articles, books and related laws and regulations. The report's findings show that the implementation of severance pay rights for workers affected by layoffs based on Article 156 of Presidential Decree No. 2 of 2022 is still weak and many employers do not fulfill their obligations based on this article. In conclusion, the implementation of the obligation to pay severance pay to workers affected by layoffs based on Article 156 of Perppu Number 2 of 2022 has important implications in ensuring the protection of workers who lose their jobs in a legal system.

Abstrak:

Tujuan yang dituju dalam penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan hak pesangon bagi pegawai yang terkena PHK berdasarkan Pasal 156 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 (Peru) tentang Industri Manufaktur. Perppu ini berperan penting dalam mengatur hak dan perlindungan pekerja yang terkena PHK di Indonesia. Kajian ini menggunakan hukum normatif berdasarkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan telah dinilai kembali kepatuhannya terhadap peraturan perundang-undangan terkait. Pengumpulan data dilakukan melalui telaah pustaka terhadap artikel, buku, dan peraturan perundang-undangan terkait. Temuan laporan menunjukkan bahwa implementasi pemberian hak pesangon bagi pekerja yang terkena PHK berdasarkan Pasal 156 Perpres No. 2 Tahun 2022 masih lemah dan banyak pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya berdasarkan pasal tersebut. Kesimpulannya, penerapan kewajiban pembayaran pesangon kepada pekerja yang terkena PHK berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 mempunyai implikasi penting dalam menjamin perlindungan pekerja yang kehilangan pekerjaan sistem yang legal.

 <https://doi.org/10.5281/zenodo.11218356>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Indonesia menjadi negara yang mengedepankan kesejahteraan sosial yang dapat dirasakan oleh seluruh belahan masyarakat tanpa terkecuali. Kemerdekaan yang diimpikan para pendiri negara mengandung kesejahteraan sosial yang bertujuan untuk memberikan kemakmuran kepada masyarakatnya. Kesejahteraan tersebut mampu dicapai apabila seorang individu dapat memenuhi tiap-tiap kebutuhannya dengan menjadi seorang tenaga kerja. Para pekerja berusaha bekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan memperoleh kelayakan dalam hidup. Pekerja menjadi elemen vital dalam struktur sosial dan ekonomi dari suatu negara. Mereka merupakan individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan ataupun orang lain dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan berupa upah.

Dalam berbagai bentuk dan status, pekerja memiliki peran yang beragam dalam masyarakat, baik itu sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak, pekerja lepas, atau pekerja informal. Mereka sebagai buruh mempunyai beberapa tanggung jawab untuk menjalankan tugas mereka yang sudah disepakati dan yang telah dilakukan penentuan yang telah ditentukan secara bersama-sama dan telah terjadi sebuah penyesuaian dengan kesepakatan yang disepakati dan disetujui oleh dari kedua pihak yang terkait dan disesuaikan sesuai dengan perjanjian kontrak kerja yang telah pihak perusahaan dan

karyawan sepakati. Sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, pekerja memiliki hak-hak yang dilindungi oleh hukum termasuk hak untuk menerima upah dan pesangon yang adil, keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, serta perlindungan dari diskriminasi.

Dengan demikian, pekerja memainkan peran yang krusial dalam dinamika sosial dan ekonomi dan penting bagi sistem hukum untuk memastikan perlindungan dan pengakuan yang sesuai terhadap hak-hak mereka. Berdasarkan Pasal 1 UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ketenagakerjaan menjelaskan bahwa segala hal yang memiliki keterkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menjadi bagian penting yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk bisa menjalankan setiap operasionalnya¹. Dengan acuan yang berada di dalam pasal 1 ayat 2 dari UU 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan yang memaparkan bahwa karyawan dapat diartikan sebagai siapa pun yang mempunyai sebuah kemampuan dalam menghasilkan atau menciptakan sebuah barang barang dan jasa yang bisa berguna untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan untuk masyarakat. Pekerja atau karyawan atau juga buruh juga masuk ke dalam seorang individu yang mengoperasikan sebuah pekerjaan untuk bisa memperoleh imbalan atau upah yang akan mereka dapatkan dari hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Buruh menjadi istilah yang umumnya merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam kegiatan produktif atau pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan atau upah. Mereka menjadi elemen penting dalam ekonomi suatu negara, karena terlibat dalam berbagai sektor industri. Buruh memiliki status sebagai karyawan tetap, kontrak, lepas atau informal tergantung pada sifat hubungan kerja yang mereka miliki dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diperjelas bahwasanya buruh dapat diartikan sebagai setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah atau kompensasi lainnya. Tugas-tugas yang dijalankan oleh buruh tentunya bervariasi dan beragam tergantung pada jenis pekerjaan dan sektor industri tempat mereka bekerja. Dalam pertukaran atas pekerjaan yang dilakukannya, buruh mendapatkan kompensasi berupa upah. Perlindungan terhadap hak-hak buruh termasuk hak untuk mendapatkan upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian, buruh memiliki peran yang signifikan untuk pertumbuhan ekonomi di Indonesia serta untuk memajukan ekonomi dari Indonesia, maka sangat penting bagi negara untuk memastikan perlindungan yang tepat terhadap kepentingan dan hak-hak mereka.

Tujuan dari adanya hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan adalah untuk memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan kepada pekerja agar hubungan kerja berjalan dengan baik dan tidak ada intervensi baik dari pihak yang mempunyai suatu jabatan yang lebih tinggi kepada pihak yang mempunyai suatu jabatan yang lebih rendah. Untuk memastikan kesejahteraan pekerja, perlindungan pekerja menjamin hak-hak dasar tanpa diskriminasi. sehingga akan menciptakan kemajuan bagi perusahaan. Hak-hak yang diberikan kepada para pekerja merujuk kepada serangkaian hak yang diberikan kepada individu yang bekerja, baik oleh undang-undang, peraturan perusahaan maupun konvensi internasional. Hal ini memiliki sebuah tujuan untuk melindungi kepentingan dan kesejahteraan pekerja dalam lingkungan kerja. Hak-hak pekerja yang dimaksud adalah seperti hak atas upah yang layak, hak atas jaminan dari keselamatan dari pekerja dan kesehatan pekerja, hak atas perlindungan dari diskriminasi, hak atas cuti dan istirahat, serta hak atas jaminan sosial. Hak-hak ini sangatlah penting untuk menghasilkan sebuah sistem yang baik dan lingkungan kerja yang adil, aman, dan berkelanjutan, serta untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja dalam berbagai sektor industri.

Hak atas pesangon merupakan hak yang diberikan kepada pekerja yang diberlakukan PHK oleh majikan atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Pesangon merupakan bentuk kompensasi atau penggantian atas kehilangan pekerjaan yang tidak disebabkan oleh kesalahan atau tindakan pekerja itu sendiri. Permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan dari tahun ke tahun menjadi atensi dari banyak pihak. Permasalah yang dapat menimbulkan berbagai konflik yang akan terjadi pada buruh yang sangat kompleks dan hal-hal tersebut harus diatasi dan memberikan perlindungan

¹ Suhartono, C. A. T., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 5(1), 8-15.

hak-hak asasi kepada tenaga kerja dengan undang-undang yang tegas memberikan perlindungan hak-hak bagi pekerja². Dalam substansi PHK, antara pihak pekerja dan pengusaha harus melakukan upaya-upaya untuk menghindari adanya pemutusan dalam hubungan kerja³. Namun, pada realitanya masih banyak perusahaan yang melakukan PHK kepada pekerja secara sepihak tanpa adanya alasan yang jelas dari pihak perusahaan kepada pekerja.

Untuk membuat investor tertarik untuk menanamkan dana mereka di Indonesia, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membangun perekonomian Indonesia. Maksud yang ada dari undang-undang yang tersebut adalah untuk memperoleh sebuah regulasi yang memiliki sifat yang efisien, sederhana, fleksibel serta memiliki sifat responsif untuk mewujudkan nilai Pancasila mengenai keadilan sosial bagi seluruh bagian masyarakat. Selain itu, regulasi dari undang-undang ini memiliki tujuan untuk menciptakan sistem hukum yang lebih teratur dengan menggabungkan banyak regulasi yang ada di dalam UU yang berbeda menjadi kesatuan UU. Omnibus Law memiliki kemampuan untuk mengubah, mencabut, atau menerapkan beberapa aspek dari fakta yang relevan yang tetap terpisah dari peraturan perundang-undangan lain.

Salah satu dari banyak kluster yang dapat ditemukan dalam UU ini adalah kluster ketenagakerjaan. Pemerintah telah melakukan upaya untuk menyelaraskan undang-undang di kluster ini sehingga menarik investor untuk melihat regulasi tanpa takut tumpang tindih yang mengakibatkan adanya kerugian pada investor. Hal yang menjadi permasalahan dalam UU ini adalah adanya pemotongan uang pesangon yang akan diperoleh para pekerja yang di PHK oleh perusahaan. Oleh karena itu timbul kekecewaan dari para pekerja atau buruh dan masyarakat yang tidak setuju dengan diciptakannya UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut. Selanjutnya pada tanggal 30 Desember 2022 yang lalu, pemerintah menerbitkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti dari UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut. Perppu tersebut menjadi respon dari adanya penolakan terhadap UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perppu No. 2 Tahun 2022 memberikan kepastian hukum atas UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Telah terjadi perubahan dalam kluster ketenagakerjaan berdasarkan pendapat masyarakat terhadap UU sebelumnya terutama pada permasalahan hak pesangon.

METODE PENELITIAN

Pada artikel ilmiah kali ini penelitian dilakukan dengan menggunakan metode yang digunakan dalam penelitian hukum dalam penelitian kali ini adalah dengan menggunakan metode yuridis normatif (*Legal Research*) yang memiliki makna bahwa penelitian tersebut dilakukan dengan menganalisis atau pendekatan hukum dalam menilai suatu fenomena ataupun sebuah masalah dari segi norma-norma hukum. Penelitian ini merujuk pada norma-norma aturan yang dijadikan standar atau pedoman yang ditegakkan dalam sistem hukum. Yuridis normatif mengacu pada pendekatan analisis yang memperhitungkan aspek-aspek dari hukum yang ada dan melakukan evaluasi terhadap suatu tindakan dengan fokus pada hukum yang berlaku. Hal ini ditujukan untuk memastikan adanya kesesuaian antara implementasi hukum dengan prinsip-prinsip dari hukum itu sendiri. Teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dilakukan dengan studi literatur yang data-datanya diambil dari artikel ilmiah, buku dan undang-undang yang relevan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak Pesangon Pekerja PHK dalam Perspektif Omnibus Law Tentang Cipta Kerja

a. Pengertian Omnibus Law

Omnibus Law merupakan istilah yang merujuk pada serangkaian amandemen atau perubahan yang dilakukan pada berbagai undang-undang dari berbagai sektor kedalam satu paket undang-undang. Dapat diartikan bahwa Omnibus Law merupakan sebuah aturan yang dapat mengubah berbagai aturan untuk memenuhi berbagai situasi. Dalam sistem hukum Indonesia, konsep hukum baru yang dikenal sebagai omnibus law adalah pembentukan undang-undang yang terdiri dari beberapa substansi yang

² Aldiyansah, Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

³ Arista, W. (2022). Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja: Windi Arista. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 8(2).

mengandung aturan yang lain yang memiliki keterkaitan dengan undang-undang tersebut. Undang-undang tersebut dapat mengubah ataupun mencabut beberapa bagian atau pasal dari undang-undang lain. “Sapu Jagat” adalah julukan untuk omnibus law yang diartikan sebagai perundang-undangan yang mengatur sejumlah norma norma peraturan hukum yang terdapat di beberapa undang-undang⁴. Konsep yang terdapat dalam omnibus law sendiri sudah tergolong tua, di Amerika Serikat konsep dari omnibus law dibahas pertama kali pada tahun 1840 dan pada abad ke-19 telah diciptakan tiga buah peraturan omnibus law. Berdasarkan pendapat Satjipto Rahardjo, kodifikasi dalam sistem hukum memiliki tujuan untuk mempermudah dalam menguasai regulasi-regulasi sehingga menjadi lebih tersusun secara logis, sederhana dan memiliki kepastian hukum⁵. Maka setiap regulasi dari undang-undang haruslah mempunyai sebuah landasan filosofis yang dapat digunakan sebagai sebuah asas materil yang jelas dan lugas dan berkesinambungan dengan sifat, karakter, ciri khas dari nilai-nilai bangsa Indonesia⁶. Dalam proses pembuatannya, omnibus law seringkali melibatkan revisi atau penghapusan dari pasal-pasal yang sebelumnya bersumber dari undang-undang yang sudah lama. Proses dari legislasi omnibus law seringkali menjadi perdebatan atau menjadi konflik yang panas di masyarakat dikarenakan dampaknya yang luas terhadap berbagai sektor dan kepentingan. Namun, pada sisi lain beranggapan bahwa omnibus law dapat menciptakan sebuah iklim investasi yang kondusif dan dapat membantu daya saing dalam sektor ekonomi.

Namun, dalam sisi lain banyak orang yang mengkhawatirkan bahwa perubahan sistem yang besar-besaran ini dapat mengorbankan hak-hak dari pekerja, lingkungan, dan masyarakat rentan, serta mengurangi transparansi dan akuntabilitas dalam proses pembuatan kebijakan. Dengan demikian, omnibus law merupakan topik yang kompleks dan kontroversial yang memerlukan kajian yang mendalam serta dialog yang inklusif untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan bagi seluruh pihak yang terlibat. Dalam melaksanakan prinsip dari Pancasila sila kelima mengenai keadilan sosial dan yang memiliki relevansi terhadap bidang ketenagakerjaan dan berupaya untuk memberikan perlindungan kepada setiap buruh ataupun tenaga kerja terhadap adanya sebuah kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha merupakan capaian yang dituju dari hukum ketenagakerjaan, substansi dalam regulasi tersebut masih berkaitan dengan peraturan-peraturan yang memiliki sifat memaksa setiap pengusaha yang memiliki kuasa yang lebih tinggi secara tegas tidak memperbolehkan untuk melakukan perbuatan yang secara jelas terdapat unsur adanya perilaku yang sewenang-wenang terhadap para pekerjanya.

Menurut Presiden RI Joko Widodo omnibus law memiliki tujuan untuk mengurangi kesulitan yang ditimbulkan oleh regulasi yang terlalu panjang dan rumit. Selain itu, diharapkan undang-undang Omnibus akan meningkatkan pengembangan dalam perekonomian nasional dengan upaya memperbaiki lingkungan dari sistem investasi dan meningkatkan pengembangan daya saing yang dimiliki oleh Indonesia untuk menghadapi realita bahwa terdapat ketidakpastian serta realita mengenai adanya perlambatan ekonomi global.⁷ Wacana mengenai omnibus law yang pada saat itu disampaikan oleh Presiden Joko Widodo pada akhir 2019 menimbulkan pro serta kontra dari berbagai kalangan terutama dari para buruh. Karena secara harfiah, omnibus law memiliki tujuan sebagai upaya dari menyelaraskan peraturan undang-undang. Dengan adanya omnibus law diharapkan kebijakan negara dan pemerintahan yang berlaku dapat mengikat dikarenakan diciptakan secara resmi dalam undang-undang sehingga dapat dipahami dan mudah untuk dipahami dan mudah untuk diimplementasikan. Karena apabila terdapat kompleksitas dalam sebuah regulasi maka bagi mereka (investor) sulit untuk memahami regulasi yang ada⁸.

⁴ Mirza Satria Buana, “Menakar Omnibus Law Dan Consolidation Law Untuk Harmonisasi Peraturan Perundang-Undang Indonesia: Pendekatan Perbandingan Hukum Tata Negara,” in Penataan Regulasi Di Indonesia (presented at the Konferensi Nasional Hukum Tata Negara Ke-4, Jember: UPT Penerbitan Universitas Jember, 2017).

⁵ Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1991). hlm. 92

⁶ Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2), 223-232.

⁷ Zulaiha, H. (2022). Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Qawānin Journal of Economic Syariah Law*, 6(2), 199-228.

⁸ Zulaiha, H. (2022). Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Qawānin Journal of Economic Syariah Law*, 6(2), 199-228.

Terlepas dari alasan mengapa omnibus law tentang cipta kerja dibuat, banyak sekali para pekerja yang merasa hak-hak nya terancam bahkan dihapus begitu saja. Perlindungan kepada hak pekerja adalah hal yang sangat penting yang memiliki tujuan untuk memberikan jaminan kepada hak dasar tanpa adanya intervensi dari pihak yang memiliki kuasa sehingga dapat menghasilkan sebuah kesejahteraan bagi para pekerja dan memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan tersebut.

Dengan beracuan pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan hal yang dijadikan sebagai substansi khusus dalam undang-undang tersebut adalah perlindungan kepada hak-hak dari buruh atau pekerja yang memiliki keterkaitan dengan keselamatan serta kesehatan pekerja, hubungan dalam pekerjaan, perundingan antara pekerja dan pihak perusahaan, pemberian upah dan pesangon, perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Hal tersebut ada bertujuan untuk memberikan landasan hukum serta kepastian hukum kepada para pekerja untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja. Omnibus Law tentang Cipta Kerja mengandung berbagai klaster dan yang menjadi satu dari berbagai klaster tersebut adalah Pemerintah melakukan upaya untuk menyelaraskan undang-undang sehingga sejalan dan memungkinkan investor membaca regulasi yang telah direvisi dan disempurnakan, mencegah tumpang tindih dan kerugian investor. Salah satu masalahnya adalah pemotongan pesangon kepada karyawan yang di-PHK oleh perusahaan dan hal-hal tambahan, seperti penghapusan cuti setelah melahirkan, dan sebagainya.

Dengan adanya hal-hal ini, orang-orang, terutama pihak karyawan ataupun buruh, yang tidak menerima atau menolak diciptakannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Menurut UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Jika terjadi hal-hal tertentu yang dapat mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, hal itu dapat dianggap sebagai pemutusan hubungan kerja. Hubungan kerja antara bisnis dan pengusaha harus memiliki kebebasan yuridis karena Indonesia tidak ingin sistem perbudakan.⁹ Konsep dari pesangon sendiri adalah pemberian imbalan kepada pekerja dalam pemutusan hubungan kerja yang diwajibkan kepada pihak perusahaan sebagai sebuah bentuk dari sebuah apresiasi yang diberikan kepada pihak pekerja yang selama masa mereka bekerja yang sudah memberikan kontribusinya kepada pihak perusahaan yang menimbulkan istilah dan kesan perbudakan dapat dihapuskan. Berdasarkan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 menjelaskan definisi dari pesangon yang dapat dijelaskan sebagai sebuah bentuk dari pembayaran uang yang diberikan oleh pemberi kerja (Pengusaha) kepada para pekerja yang bekerja dengan mereka sebagai akibat/bentuk imbalan atau upah dari adanya pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Dalam klaster ketenagakerjaan, masalah yang disorot adalah permasalahan yang ada di dalam pasal 89 mengenai pemberian uang pesangon pada Pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah menjadi "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja wajib membayar uang pesangon dan/atau uang gratifikasi serta uang dari penggantian hak-hak yang pada semestinya diterimanya". Pada pasal tersebut telah terjadi pengurangan hak-hak kesejahteraan untuk buruh dengan menghilangkan ketentuan bahwa pekerja yang di-PHK harus menerima kompensasi. Perubahan ini memberikan sebuah pengurangan hak-hak yang para pekerja dapat miliki serta tidak menimbulkan keberuntungan dan kebahagiaan bagi masyarakat atau kepada pekerja. Namun, dilihat dari sisi lain keberpihakan undang-undang ini terhadap investor sangatlah jelas, Pemerintah berusaha menarik investor untuk berinvestasi di Indonesia dengan mengurangi beberapa hak pekerja. Namun, hal ini lebih ironis karena pemerintah tidak memperhatikan aspek-aspek lain yang yang memiliki keterkaitan dengan hak pekerja yang diberlakukan PHK oleh pihak perusahaan. Oleh sebab itu maka Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak memberikan kemanfaatan yang menyeluruh kepada para buruh atau pekerja sehingga tanggapan para buruh terhadap hal ini adalah kontra dan menjadi konflik yang tidak bisa dihindarkan.

Hak Pesangon Pekerja PHK dalam Perspektif Pasal 156 PERPPU No. 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Permasalahan terjadi pada klaster ketenagakerjaan pada permasalahan diciptakannya omnibus law menjadi konflik yang menjadi sebuah urgensi pada saat itu, mengingat telah terjadi demonstrasi

⁹ Wisnu Aryo, "Problematika Pembentukan Ruu cipta kerja dengan konsep omnibus law" Jurnal Panorama Hukum, Vol.1 No.5 2020. Hal.7

¹⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Pasal 1 ayat (6)

yang dilakukan buruh dan mahasiswa demi memperjuangkan hak-hak mereka. Penyampaian aspirasi itupun membuahkan hasil yang baik. Permasalahan mengenai ketenagakerjaan dari tahun ke tahun telah menjadi topik yang menarik banyak pihak. Permasalahan mengenai ketenagakerjaan menimbulkan berbagai Jenis konflik yang terjadi pada pekerja termasuk konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan secara sepihak, upah yang tidak sesuai, dan pemecatan secara tidak adil dan tak sesuai dengan regulasi tentukan dan semakin hari konflik mengenai ketenagakerjaan semakin kompleks seiring dengan perkembangan zaman. Dari konflik-konflik tersebut menimbulkan adanya regulasi-regulasi yang melindungi hak-hak dari para buruh atau pekerja.¹¹

Dalam substansi PHK yang terjadi antara pengusaha dan buruh atau pekerja haruslah menghindari adanya PHK yang diberlakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan karena hal tersebut melanggar hak-hak dari pekerja. Hal tersebut juga melanggar kontrak perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak untuk selalu mematuhi peraturan dari perjanjian kerja.¹² Namun, dalam realitanya masih sering dilakukan atau terjadi pada perusahaan-perusahaan yang memberlakukan PHK secara sepihak tanpa adanya kontribusi dari pekerja dan perusahaan yang memberikan pesangon yang tidak sesuai dengan regulasi yang ada. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk merombak kerangka regulasi yang ada, dalam rangka untuk mendorong pertumbuhan dari ekonomi dan investasi.

Perppu yang diterbitkan pada 30 Desember 2022 ini menjadi bentuk dari respon terhadap aspirasi masyarakat yang tidak mau dan menolak dibentuknya Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang dianggap telah menghilangkan hak-hak dari pekerja atau buruh dari beberapa aspek tertentu dan salah satunya adalah mengenai pesangon. Dengan adanya Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja maka pada klaster ketenagakerjaan perppu ini telah memberikan kepastian hukum atas Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri.¹³ Dikarenakan telah terjadi penyesuaian akibat dari aspirasi masyarakat mengenai berbagai aspek yang dianggap terlalu memihak pada investor sehingga menghilangkan hak-hak terhadap pekerja. Secara dokumentatif, pada klaster ketenagakerjaan dalam Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja terdapat 41 halaman saja dari 1.117 halaman yang ada, jika ini dibandingkan dengan Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat 29 pasal yang dihapuskan dalam Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.¹⁴PHK adalah singkatan dari “Pemutusan Hubungan Kerja” yang pada istilah ini merujuk pada proses dimana seorang buruh atau pekerja yang dimana hubungan kerjanya diakhiri secara sepihak yang dilakukan pihak perusahaan pada tempat para pekerja bekerja.

Pemutusan hubungan yang dilakukan dalam bekerja dapat terjadi dikarenakan berbagai faktor atau sebab termasuk restrukturisasi perusahaan, penurunan kinerja, kebijakan perusahaan atau faktor-faktor ekonomi yang terjadi pada perusahaan. Dan dalam pemutusan suatu hubungan kerja, maka pihak perusahaan harus dan wajib untuk memberikan imbalan atas kontribusi pekerja terhadap perusahaan dengan memberikan uang pesangon kepada pekerja. Seperti yang dinyatakan disebutkan di pasal 27 ayat 2 UUD Negara Republik Indonesia, " setiap warga negara memiliki hak-hak atas profesi mereka dan hak untuk mendapatkan hak penghidupan yang layak", hak atas pesangon adalah yang menjadi yang menjadi satu dari sekian banyaknya hak asasi manusia dan hal ini didukung dengan adanya penghapusan perbudakan di Indonesia, sehingga apresiasi atas kontribusi pekerja terhadap pekerjaan patut untuk diapresiasi dalam bentuk pesangon, guna menghapus nilai-nilai dari perbudakan itu sendiri. Hal ini juga dinyatakan dalam Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja bahwasanya pihak perusahaan harus melakukan kewajiban untuk membayar pesangon, kompensasi selama pekerja dalam periode kerja mereka, serta adanya penggantian hak-hak yang secara harus dan wajib diterima oleh pekerja. Pesangon biasanya dihitung berdasarkan jumlah atau total keseluruhan waktu yang telah dihabiskan pekerja untuk bekerja untuk perusahaan, dengan jumlah waktu yang

¹¹ Aldiyansah, Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

¹² Santika, Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja, Artikel [http://www.google.com.id.tenaga Kerja](http://www.google.com.id.tenaga%20Kerja), diakses pada tanggal 12 Januari 2023

¹³ Ibid

¹⁴ Arista, W. (2022). PERGANTIAN HAK PESANGON BAGI PEKERJA YANG DI PHK BERDASARKAN PASAL 156 PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA: Winda Arista. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 8(2).

dihabiskan oleh pekerja semakin besar. Tujuan dari pemberian uang pesangon adalah untuk membantu pekerja yang di PHK untuk menutupi kebutuhan dasar mereka sementara mereka mencari pekerjaan baru atau mengatasi dampak finansial mereka akibat di-PHK. Uang pesangon dapat memberikan keringanan finansial sementara bagi pekerja yang di-PHK selama masa transisi antara pekerjaan lama dan pekerjaan baru.

Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pasal 156, ayat (1) tegas menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Ayat 4 menegaskan bahwa uang ganti rugi yang seharusnya diterima sebagaimana disebutkan pada ayat (1) meliputi:

- b. Libur cuti dengan hitungan tahunan yang belum pernah diambil;
- c. lima belas persen (lima belas persen) yang dari perolehan yang didapatkan sebagai uang pesangon dan/atau jasa pengobatan dan perawatan bagi individu yang memenuhi persyaratan; biaya ataupun ongkos pergi dan pulang bagi karyawan serta kepada pihak keluarganya ke tempat kerja; dan

Konstruksi Dalam Pasal 157 Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dijelaskan gaji yang dijadikan sebagai sebuah landasan untuk menghitung pembagian atau penghitungan pesangon, uang selama masa bekerja, dan uang pengganti hak lainnya yang tertunda dan seharusnya diterima oleh pekerja:

- a. gaji pokok;
- b. semua tunjangan tetap yang akan perusahaan berikan sejumlah tunjangan tersebut kepada pihak buruh atau pekerja dan keluarga mereka, termasuk biaya untuk membeli perbekalan yang diberikan tanpa biaya kepada mereka; jika perbekalan tersebut harus dibayar oleh pekerja atau buruh melalui subsidi, biaya yang harus dibayar oleh mereka dianggap sebagai upah.

Jumlah dari uang pesangon adalah relatif tergantung dengan masa kerja pekerja dan gaji dari pekerja, namun dalam penegakkannya haruslah mengikuti regulasi yang ada. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak membayarkan pesangon kepada pekerja saat dilakukannya PHK. Sebaiknya pihak perusahaan sadar akan kewajiban mereka dalam memberikan uang pesangon kepada pekerjanya dikarenakan keuntungan dari perusahaan juga bergantung pada kinerja dan kontribusi dari pekerja. Pemerintah juga harus memberikan penegasan kepada para perusahaan untuk menjalankan kewajibannya dalam membayar pesangon sehingga sebuah regulasi dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh pihak tanpa harus menghilangkan hak-hak pihak yang lainnya.

SIMPULAN

Kesimpulan mengenai penelitian ini adalah, uang pesangon menjadi bentuk kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang mengalami PHK dari perusahaan mereka bekerja. Kompensasi ini diberikan sebagai penggantian hak atas kehilangan pekerjaan yang tidak disebabkan oleh kesalahan atau tindakan dari pekerja itu sendiri. Jumlah uang pesangon yang diterima haruslah adil dan sesuai dengan Perppu Nomor 12 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tujuan dari pemberian uang pesangon adalah untuk membantu pekerja yang di-PHK dalam menutupi kebutuhan dasar mereka sementara untuk mendapatkan pekerjaan yang baru dan memberikan sedikit keamanan dalam finansial pekerja selama masa transisi. Penting diingat bahwa pemberian uang pesangon harus sesuai dengan adil, transparan dan harus selaras dengan regulasi hukum yang sedang berlaku serta wajib untuk mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dan hak-hak mereka sebagai pekerja.

REFERENSI

- Arista, W. (2022). Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang Di Phk Berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja: Winda Arista. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 8(2).
- Santika, Buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja, Artikel [Http://www.google.com.id.tenaga Kerja](http://www.google.com.id.tenaga%20Kerja), diakses pada tanggal 12 Januari 2023
- Aldiyansah, Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008



- 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Pasal 1 ayat (6)
- Wisnu Aryo, "Problematika Pembentukan Ruu cipta kerja dengan konsep omnibus law" Jurnal Panorama Hukum, Vol.1 No.5 2020. Hal.7
- Zulaiha, H. (2022). Dampak Pengesahan Ruu Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Qawānīn Journal of Economic Syaria Law*, 6(2), 199-228.
- Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2), 223-232.
- Suhartono, C. A. T., Budiartha, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 5(1), 8-15.
- Arista, W. (2022). Pergantian Hak Pesangon Bagi Pekerja Yang di PHK Berdasarkan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja: Winda Arista. *Jurnal Hukum Tri Pantang*, 8(2).