

## PERGANTIAN HAK PESANGON BAGI PEKERJA YANG DI PHK BERDASARKAN PASAL 156 PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA

Windi Arista

[arista.windi@yahoo.co.id](mailto:arista.windi@yahoo.co.id)

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda Palembang, Indonesia

### Abstrak

Pada 30 Desember 2022 lalu, pemerintah telah menerbitkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Selain mempertimbangkan keadaan mendesak dalam mengantisipasi kondisi global, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 diharapkan dapat memberi kepastian hukum atas Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri. Terkait dengan perusahaan yang wajib membayar pesangon bagi pekerja yang di PHK harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi terhadap pekerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan pemutusan hubungan kerja terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni pekerja mendapatkan pesangon sebagai uang pengganti bagi pekerja yang di PHK. Dengan demikian dapat menyelesaikan permasalahan PHK dengan cara yang sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu berdasarkan Pasal 156 PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

**Kata kunci :** Hak, Pesangon, Pekerja, PHK

### Abstract

*On December 30, 2022, the government issued Perppu Number 2 of 2022 concerning Job Creation as a substitute for Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which was declared conditionally unconstitutional by the Constitutional Court (MK). Apart from considering the urgent situation in anticipating global conditions, it is hoped that Perppu Number 2 of 2022 can provide legal certainty for the Job Creation Law itself. Regarding companies that are required to pay severance pay for laid-off workers, they must comply with applicable regulations. Termination of employment relations that occur with workers due to mergers, consolidations, acquisitions, or company closures can lead to industrial relations disputes, namely disputes over termination of employment. Disputes over termination of employment occur as a result of differences of opinion between workers and employers when termination of employment occurs. Legal remedies that can be taken by workers in the event of a dispute over termination of employment, namely workers get severance pay as compensation for workers who are laid off. Thus it can solve layoff problems in a way that is in accordance with applicable regulations, namely based on Article 156 PERPPU Number 2 of 2022 concerning Job Creation.*

**Keywords :** Rights, severance pay, workers, layoffs

### Pendahuluan

Pekerja menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 1 ayat (2) menyatakan

bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Dari pengertian diatas terdapat kata “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan”, itu berarti tidak semua penduduk dapat dikatakan sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Menurut Imam Soepomo yang dimaksud dengan pekerja yaitu: “tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas”.<sup>1</sup>

Secara khusus Abdul Khakim<sup>2</sup> memberikan pengertian pekerja adalah :

1. bekerja pada atau untuk majikan atau perusahaan.
2. imbalan kerjanya dibayar oleh majikan atau perusahaan
3. secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu lamanya.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.<sup>3</sup>

Ruang gerak karyawan atau buruh semakin sempit dan memperluas kekuasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Dalam hal PHK, antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. PHK dapat dilakukan perusahaan setelah karyawan atau buruh melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataan yang sering terjadi perusahaan melakukan secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.<sup>4</sup>

Pada 30 Desember 2022 lalu, pemerintah telah menerbitkan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Selain mempertimbangkan kebutuhan mendesak dalam mengantisipasi kondisi global, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 pun memberi kepastian hukum atas Undang-Undang Cipta Kerja itu sendiri.<sup>5</sup> Khusus di klaster Ketenakerjaan, Perppu Cipta Kerja penyesuaian terjadi atas dasar aspirasi masyarakat, seperti pengaturan upah minimum dan pengaturan pekerja alih daya yang sebelumnya berlaku di seluruh sektor usaha. Kini dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 berubah menjadi diatur jenis pekerjaannya sesuai dengan Peraturan Pemerintah. Secara dokumentatif, klaster ketenagakerjaan di Perppu Nomor 2 Tahun 2022 hanya menempati 41 halaman

---

<sup>1</sup> Imam Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke 7, Jakarta, Djambatan, hlm. 26

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta, PT. Citra Aditya Bakti, hlm 2-3.

<sup>3</sup> Aldiyansah, *Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*. Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> *Ibid*

(halaman 539 sampai dengan halaman 578) dari 1.117 halaman yang ada. Jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, setidaknya ada 29 pasal yang dihapus di Perppu Nomor 2 Tahun 2022. Namun, penghapusan tersebut tidak berhubungan dengan soal pesangon pekerja. Artinya, ketentuan uang pesangon pekerja tetap mengacu pada PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan pada 2 Februari 2021.<sup>6</sup>

Justru tantangannya, apakah setiap pekerja di Indonesia sudah tersedia uang pesangonnya saat harus berhenti bekerja. Kemudian, atas sebab pensiun, meninggal dunia atau di-PHK, karena faktanya hanya 7% pemberi kerja atau perusahaan yang membayar pesangon PHK sesuai aturan yang berlaku. Itu berarti, 93% pemberi kerja membayar uang pesangon pekerja tidak sesuai regulasi. Maka ke depan, pemerintah dan pelaku industri apapun harusnya dapat membuktikan tingkat kepatuhan pembayaran kompensasi pesangon pekerja saat di-PHK sesuai aturan yang berlaku. Patut diketahui, saat ini ada 135,6 juta pekerja di Indonesia dan 60%-nya berada di sektor informal, termasuk UMKM.

Uang pesangon adalah hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak azasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Dengan demikian bagaimana dampak dari pergantian hak pesangon bagi pekerja yang di PHK berdasarkan Pasal 156 PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Suatu penelitian supaya terdapat sasaran yang jelas dan sesuai dengan apa yang dikehendaki, maka perlu ditetapkan tujuan penelitian. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami tentang pergantian hak pesangon bagi pekerja yang di PHK berdasarkan Pasal 156 PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

## Metode Penelitian

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul.<sup>7</sup> Tipe Penelitian yang digunakan adalah Yuridis Normatif (*legal research*) yaitu penelitian yang difokuskan untuk menguji penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku. Tipe penelitian yuridis normatif dinyatakan dengan merujuk kepada aturan tingkah laku lahiriah seperti Undang-Undang, peraturan serta literatur yang berisi tentang konsep secara teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang akan dibahas.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> <https://www.indonesiana.id/read/160834/bagaimana-uang-pesangon-pekerja-di-perppu-no-22022-tentang-cipta-kerja>, diakses pada tanggal 12 Januari 2023

<sup>7</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2013, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Cetakan Ke-8, Jakarta, hlm. 83.

<sup>8</sup> Rosalia Dika Agustanti, 2020, *Penegakan Hukum Pelaku Perbuatan Cabul Dalam Putusan Bebas erhadap Perempuan*, Jurnal Yuridis, Vol. 7, No. 1, hlm. 30

Pendekatan yang digunakan penulis yaitu Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani,<sup>9</sup> serta Pendekatan konseptual (*conseptual approach*), pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi penulis dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu yang dihadapi.<sup>10</sup> Sumber bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan, sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan seperti buku teks, karya tulis ilmiah, jurnal hukum, doktrin-doktrin serta bahan lain yang menunjang penelitian.

## Pembahasan Dan Analisis

Imam Soepomo menyebutkan bahwa : “alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringnederenden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan Hubungan Kerja itu”.<sup>11</sup>

Putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak berarti segala hak dari pekerja berakhir pula. Hal ini dinyatakan dalam ketentuan Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada Pasal 156 ayat (1) yang pada intinya mewajibkan pihak pengusaha untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja. Kewajiban pihak pengusaha dalam membayarkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja tersebut bukanlah merupakan sanksi bagi pihak pengusaha dikarenakan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja ini dapat diartikan sebagai uang tambahan bagi pekerja atas pengabdianannya selama beberapa waktu dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan yang dikelola oleh pengusaha. Pekerja berhak atau tidak berhak mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima ini tergantung pula pada jenis-jenis pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja tersebut hanya berhak mendapat uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Dalam Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja termuat alasan perusahaan bisa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada setiap pekerjanya. Hal tersebut dimuat dalam BAB IV tentang Ketenagakerjaan Bagian Kedua tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur dalam pasal 154A.

---

<sup>9</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit.*, hlm. 33.

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. 33.

<sup>11</sup> Zainal Asikin, et.al, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 183.

Berikut ini aturan-aturan terkait hal tersebut dalam Perppu Cipta Kerja. Di antara Pasal 154 dan Pasal 155 disisipkan satu pasal, yakni Pasal 154A sehingga menyatakan sebagai berikut:

Pasal 154A

(1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c) Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f) Perusahaan pailit;

Pada Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Pasal 156 ayat (1) ditegaskan **“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”**. Adapun acuan besarnya terdiri dari:

- 1) uang pesangon (ayat 2),
- 2) uang penghargaan masa kerja (UPMK) (ayat 3), dan
- 3) uang penggantian hak (UPH) seperti cuti tahunan dan biaya ongkos pekerja (ayat 4).

Setidaknya, ada 17 alasan terjadinya PHK, baik akibat pensiun, meninggal dunia, atau efisiensi perusahaan. Karena itu, setiap pekerja harus tahu aturan mainnya dan setiap pemberi kerja harus benar-benar menerapkannya aturan pesangon yang ada di PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Besar kecil uang pesangon, tentu bersifat relatif. Namun yang penting adalah penegakan aturan dalam pembayaran pesangon. Namun sayangnya, saat masih banyak pemberi kerja atau perusahaan yang tidak membayar pesangon saat terjadi PHK. Akibat 1) tidak tersedianya uang pesangon saat harus dibayarkan pemberi kerja dan 2) kesadaran pemberi kerja yang sangat minim untuk menadatkan uang pesangon, termasuk uang pensiun pekerjanya. Oleh karena itu, inilah momentum pemberi kerja harus mulai menadatkan uang pesangon atau uang pensiun untuk para pekerjanya. Karena cepat atau lambat, uang pesangon atau pensiun pekerja pasti dibayarkan.

Ada beberapa ketentuan pemberian pesangon bagi pekerja yang diputus masa kerjanya oleh perusahaan menurut Pasal 156 ayat (2).

Berikut ketentuannya: <sup>12</sup>

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah

---

<sup>12</sup> Yeftha Christopher Asia Sanjaya, *Ketentuan Pesangon bagi Karyawan PHK Menurut Perppu Cipta Kerja*, <https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/150100665/ketentuan-pesangon-bagi-karyawan-phk-menurut-perppu-cipta-kerja>, diakses pada tanggal 16 Januari 2023

2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Di sisi lain Perppu Cipta Kerja turut mengatur pemberian uang penghargaan masa kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun, 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Perppu Cipta Kerja turut mengatur pemberian uang penggantian pada Pasal 156 ayat (4) yang ketentuannya sebagai berikut:

1. Cuti tahunan yang belum diambil atau belum gugur
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/ buruh diterima bekerja
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## Kesimpulan

Pada dasarnya ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima merupakan hak yang diterima oleh pekerja. Pekerja disamping berhak untuk mendapat uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, pekerja juga berhak atas upah pokok serta segala tunjangan yang belum dibayarkan oleh pengusaha selama hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja terjalin.<sup>13</sup>

## DAFTAR PUSTAKA

Agustanti, Rosalia Dika. (2020), *Penegakan Hukum Pelaku Perbuatan Cabul Dalam Putusan Bebas erhadap Perempuan*, Jurnal Yuridis, Vol. 7, No. 1

---

<sup>13</sup> I Wayan Agus Vijayantera, *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2016, hlm. 59

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

<https://www.indonesiana.id/read/160834/bagaimana-uang-pesangon-pekerja-di-perppu-no-22022-tentang-cipta-kerja>, diakses pada tanggal 12 Januari 2023

Khakim, Abdul. (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta, PT. Citra Aditya Bakti

Marzuki, Peter Mahmud. (2013), *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana Prenada Media Group, Cetakan Ke-8, Jakarta

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

Soepomo, Imam. (1985), *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke 7, Jakarta, Djambatan

Vijayantera, I Wayan Agus. (2016), *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya

Yefta Christopherus Asia Sanjaya, *Ketentuan Pesangon bagi Karyawan PHK Menurut Perppu Cipta Kerja*, <https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/150100665/ketentuan-pesangon-bagi-karyawan-phk-menurut-perppu-cipta-kerja>, diakses pada tanggal 16 Januari 2023

Zainal Asikin, et.al. (2008), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada