

TINJAUAN HUKUM PEMBAYARAN KOMPENSASI BAGI KARYAWAN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA

Dodi Junaedi^{1*}, Anggreany Haryani Putri², Ofis Rikardo³

¹²³Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Email: dodi.junaedi19@mhs.ubharajaya.ac.id

Info Artikel

Diterima : 5-11-2023

Direvisi : 14-11-2023

Disetujui : 17-11-2023

Diterbitkan : 29-11-2023

Keywords : *Employee, Termination of Employment, Compensation*

Abstract : *This investment climate can be influenced by the employment ecosystem where the parties involved in a working relationship between the Company and the Workers or Employees cannot be separated from the government's involvement in accommodating a conducive atmosphere in the investment climate, of course in issuing regulations that can accommodate all parties, especially those directly involved in an employment relationship between the Company and Employees, the legislation created is the Job Creation Law (Omnibus law) which regulates changes regarding the mechanism for implementing compensation payments to employees whose employment relationship is terminated. In this research, what the author wants to put forward in the process aims to find out how compensation payments are applied to employees whose employment relationship is terminated in a company, whether in practice the settlement is in accordance with the mechanism set out in the applicable laws and regulations. Then the next step is to find out how to provide legal protection for employees whose employment relationship is terminated by the company for the compensation payments they receive. And the research method used by the author is a type of juridical-normative legal research, where the approach taken is a statutory regulations approach.*

Kata kunci : Karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja, Kompensasi

Abstrak : Iklim investasi ini dapat dipengaruhi oleh ekosistem ketenagakerjaan dimana para pihak yang terlibat pada sebuah hubungan kerja antara pihak Perusahaan dan pihak Pekerja atau Karyawan tidak terlepas juga keterlibatan pemerintah dalam mengakomodir suasananya yang kondusif dalam iklim investasi tersebut, tentunya dalam mengeluarkan sebuah aturan yang dapat mengakomodir semua pihak, terutama yang terlibat langsung dalam sebuah hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan, Peraturan perundang-undangan yang dibuat adalah Undang-Undang Cipta Kerja (*Omnibus law*) yang didalamnya mengatur perubahan perihal mekanisme penerapan pembayaran kompensasi pada karyawan yang diputus hubungan kerjanya. Pada penelitian ini yang ingin dikemukakan oleh penulis dalam prosesnya bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan pembayaran kompensasi pada karyawan yang di Putus Hubungan Kerjanya pada suatu perusahaan, apakah dalam praktek penyelesaian sesuai mekanisme yang tertuang dalam perturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian selanjutnya adalah untuk mengetahui bagaimana upaya perlindungan hukum bagi karyawan yang di Putus Hubungan Kerjanya oleh Perusahaan atas pembayaran kompensasi yang di terimanya. Dan didalam metode penelitian yang di gunakan oleh penulis

adalah jenis penelitian hukum yuridis-normatif, dimana pendekatan yang dilakukan adalah dengan pendekatan Peraturan perundang-undangan.

I. PENDAHULUAN

Pada tahun 2020 badan legislatif (Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia) dan eksekutif (Presiden) mengeluarkan Undang-Undang Cipta kerja atau istilah lainnya disebut juga dengan Omnibuslaw yang di dalamnya terdapat berbagai beberapa aturan atau undang-undang yang dirasa perlu adanya perubahan untuk dapat beradaptasi dengan kondisi saat ini pada masyarakat. Perubahan yang di maksud yaitu dapat berupa substansi atau isi dengan cara menambahkan, menghilangkan (menghapus) pasal-pasal yang terdapat pada beberapa aturan atau undang-undang yang ada pada undang-undang cipta kerja (omnibuslaw) tersebut.

Kemudian ruang lingkup Undang-Undang ini mengatur kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi¹: “a) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; b) ketenagakerjaan; c) kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMK-M; d) kemudahan berusaha; e) dukungan riset dan inovasi; f) pengadaan tanah; g) kawasan ekonomi; h) investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”.

Selanjutnya dituliskan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”,² sesuai ketentuan “Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang cipta kerja Pasal 156 ayat (1) Juncto Pasal 56 huruf a,b,dan c Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja”.³ Nilai kompensasi yang di dapat lebih kecil dari ketentuan sebelumnya yang mengatur besarnya 2 kali sesuai ketentuan “pasal 156 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003”.

Berdasar pada uraian latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah kajian penelitian dengan judul **“TINJAUAN HUKUM PEMBAYARAN KOMPENSASI BAGI KARYAWAN YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA”**

¹ Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 3

² Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 156 ayat (1)

³ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Teori hukum yang tentunya nanti akan membantu penulis dalam mengidentifikasi dan memfasilitasi dalam menjawab rumusan masalah sesuai judul diatas. Maka teori-teori tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Teori negara hukum (*rechtsstaat*)

Sebagaimana tertuang dalam “Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa indonesia adalah negara hukum”, yang di mana segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dalam tugas dan kewajibannya harus tersentralisasi pada hukum yang berlaku, baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat, sehingga dalam implementasi penerapannya bisa saling kontrol antara masyarakat dan pemerintah, dan tentunya tidak ada hal yang mendominasi kekuasaan atau kesewenang-wenangan yang di laksanakan oleh pemerintah. Dalam kebebasan bertindak (*diskresi*) yang di miliki oleh penyelenggara negara atau pemerintah tentunya dengan melihat kondisi saat ini, bentuk tindakan yang di maksud adalah dengan membentuk sebuah aturan baru dengan menerbitkan “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja”

Teori Investasi

Konsep-konsep hukum yang tertuang dalam penelitian ini berupa uraian penjelasan atau definisi secara detail agar tidak menjadi multi tafsir tentunya bersumber pada referensi, konsep-konsep tersebut antara lain:

1. Negara hukum (*rechtsstaat*)

Ridwan HR dalam buku Hukum Administrasi Negara dan A.Hamid S.Attamimi, dengan mengutip Burkens, mengatakan bahwa negara hukum (*rechtsstaat*) secara sederhana adalah Negara yang menetapkan keutamaan hukum sebagai dasar otoritas negara, dan memastikan bahwa pelaksanaan otoritas tersebut dalam segala bentuknya dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip dan norma-norma hukum.⁴

2. Pembentukan peraturan perundang-undangan

Yang di maksud dengan pembentukan peraturan perundang-undangan adalah proses pembuatan peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan pembahasan, pengesahan, pengundangan, dan peyeban.⁵

3. Cipta Kerja (*Omnibus law*)

“Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan

⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, ed. Rajawali Press, Revisi. (Yogyakarta, 2013), hlm. 21.

⁵ Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Pasal 1 angka 1

ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”.⁶

4. Hak dan kewajiban

Konsep hak dan kewajiban memerlukan hubungan timbal balik, di mana pelaksanaan hak-hak individu diimbangi dengan kewajiban yang sesuai. Hak dan kewajiban mengacu pada kekuatan hukum yang diberikan kepada seorang individu.⁷

5. Pemutusan Hubungan Kerja

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha”.⁸

6. Investasi

Investasi menurut Abdul Halim (2005) pada hakikatnya merupakan penempatan sejumlah dana pada ini dengan harapan untuk memperoleh keuntungan di masa mendatang.⁹

7. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila mengacu pada interaksi antara entitas komersial, karyawan, dan pemerintah selama proses produksi produk dan jasa. Interaksi ini dipandu oleh prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang berakar kuat pada identitas nasional dan warisan budaya negara.¹⁰

Asas-asas kompensasi

1. Asas adil

Menurut Hasibuan asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Asas adil tersebut yaitu besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.¹¹

Besaran kompensai yang di terima oleh karyawan yang di putus hubungan kerjanya tentunya berharap dari pihak perusahaan yang mempunyai kewajiban untuk memberikan

⁶ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 1 angka 1

⁷ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenaga Kerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, ed. CV Pustaka Setia (Bandung, 2021), hlm. 21.

⁸ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal 1 angka 15

⁹ Diota Prameswari Vijaya Gusti Ayu Ketut & Rencana Sari Dewi, *Investasi Dan Pasar Modal Indonesia*, ed. Rajawali Press (Depok, 2019), hlm. 2.

¹⁰ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ketenaga Kerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2021, hlm.155.

¹¹ Pratama Sukamto, “Bab II Landasan Teori,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–1699.

kompensasi tersebut mendapatkan rasa keadilan baik dari proses sampai mekanisme pemberian kompensasi tersebut. Asas keadilan ini yang paling penting di jadikan pedoman oleh semua pihak agar tidak menimbulkan sebuah persoalan yang irisannya akan berpotensi pada persoalan lainnya. Sehingga apa yang menjadi tujuan para pihak dalam ekosistem ketenagakerjaan dapat terwujud dengan baik, tujuan yang di maksud yaitu hubungan industrial Pancasila, yang juga mencerminkan dari sila ke-5 (lima) yaitu keadilan sosial bagi bagi seluruh rakyat Indonesia.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi dalam proses pemutusan hubungan kerja tentunya bukan di lihat dari besarnya yang di dapat atau di peroleh oleh karyawan, juga dapat di lihat pada sisi kelayakannya yang tentunya indikator ini bersifat relative sehingga nilai kompensasi yang di berikan oleh pihak perusahaan tidak menyimpang jauh dari ketentuan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kerangka Teoretis

Pada dasarnya kerangka teori diturunkan dari (beberapa) teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam menyusun argumentasi. Hakikatnya, teori merupakan sumber dan landasan untuk menganalisis masalah yang akan dibahas.¹² Oleh sebab itu teori-teori atau asas-asas yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teori investasi, teori perundang-undangan, teori kepastian, manfaat dan keadilan. Teori hukum yang tentunya nanti akan membantu penulis dalam mengidentifikasi dan memfasilitasi dalam menjawab rumusan masalah sesuai judul diatas. Maka teori-teori tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Teori negara hukum (*rechtsstaat*)

Sebagaimana tertuang dalam “Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa indonesia adalah negara hukum”, yang di mana segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan dalam tugas dan kewajibannya harus tersentralisasi pada hukum yang berlaku, baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat, sehingga dalam implementasi penerapannya bisa saling kontrol antara masyarakat dan pemerintah, dan tentunya tidak ada hal yang mendominasi kekuasaan atau kesewenang-wenangan yang di laksanakan oleh pemerintah. Dalam kebebasan bertindak (*diskresi*) yang di miliki oleh penyelenggara negara atau pemerintah tentunya dengan melihat kondisi saat ini, bentuk tindakan yang di maksud adalah dengan membentuk sebuah aturan baru dengan

¹² Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Jakarta: FH-UBHARA JAYA PRESS, 2023, hlm. 8

menerbitkan “Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja” terutama pada cluster ketenagakerjaan tentunya dengan harapan dapat di jadikan pedoman untuk mendapatkan kesejahteraan, keadilan, kepastian, dan kesetaraan dalam mendapatkan hak rakyat terutama ekosistem ketenagakerjaan yang tentunya mengedepankan asas, serta tujuan dari Undang-Undang tersebut di terbitkan, dan sebagai konsekwensi dari tanggung jawab pemerintah.

Teori Investasi

Pada dasarnya investasi adalah hal yang paling penting dalam pembangunan suatu negara sebab dengan investasi dapat terwujudnya masyarakat yang sejahtera, maka perlu adanya aturan yang mengatur secara jelas untuk memberikan kepastian hukum pada kalangan investor baik asing maupun domestik/lokal. Aturan atau Undang-Undang tentang investasi di Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu “ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal”.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara yang di lakukan oleh penulis untuk mendapatkan informasi, data-data, fakta hukum yang akan di teliti, adapun metode penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah jenis penelitian hukum yuridis-normatif. Dalam menyusun metode penelitian tersebut maka penulis melakukan uraian sebagai berikut:

Pendekatan penelitian

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual.

Jenis dan sumber bahan hukum

Pada penelitian yang di gunakan oleh penulis yaitu jenis penelitian hukum normatif-empiris maka sumber hukum kepustakaan yang menjadi sumber utama adalah sebagai berikut:

Bahan hukum primer

Bahan hukum primer ini bersumber pada Peraturan Perundang-Undangan yang relevan dan masih berlaku dengan penelitian ini

Bahan hukum sekunder

Sebagai penunjang bahan hukum primer yang di bahas dalam penelitian yang di tulis maka sumber hukum sekunder antara lain terdiri dari beberapa karya ilmiah pakar hukum, buku-buku, jurnal penelitian hukum.

Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier ini juga menjadi penting untuk menyelaraskan apa yang dapat di jelaskan dalam penelitian ini dan bersumber pada kamus hukum, kamus bahasa, dan ensiklopedia hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan yaitu dengan cara menggabungkan serta memilih bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier dan juga mengakses karya ilmiah tentang hukum secara online melalui website seperti jurnal yang berkaitan dengan judul yang di tulis dalam pokok pembahasan penelitian ini.

Metode analisis

Penelitian ini telah mengumpulkan data dari dokumen hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Selanjutnya, data-data tersebut dianalisis untuk menjawab permasalahan yang di tuangkan dalam penelitian ini.

III. PEMBAHASAN

A. Penerapan pembayaran kompensasi pada karyawan yang di PHK

Proses pemutusan hubungan kerja bukan semata-mata suatu proses yang mudah dilakukan oleh pihak perusahaan dan juga dapat di terima oleh pihak si karyawan yang mengalami proses pemutusan hubungan kerja tersebut, meskipun hal ini adalah suatu dinamika proses yang normatif dan hal yang wajar di lakukan dalam kaitan hubungan kerja oleh perusahaan dan karyawannya

Pemberian kompensasi terhadap karyawan yang berakhir hubungan kerjanya tentunya tidak terlepas dari pedoman atau acuan agar di dalam proses penyelesaiannya mengedepankan asas kepastian, kemanfaatan, dan keadilan. Ada beberapa dasar hukum yang menjadi sumber untuk di jadikan pedoman bagi semua pihak terutama pada ekosistem ketenaga kerjaan, baik dari unsur pemerintah, perusahaan/pengusaha, dan pihak karyawan. Pedoman pada proses PHK berdasarkan kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain yaitu:

1. Berdasarkan asas keadilan sebagaimana di sebutkan pada dasar negara pancasila terutama sila ke-5 (lima) yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
2. Upaya para pihak mencegah terjadinya PHK karena hal yang tidak normatif, ini di atur pada “Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023, yaitu Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi

Pemutusan Hubungan Kerja”.¹³ “Jo Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”.¹⁴

3. Proses Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak dapat di hindari oleh perusahaan dan karyawan sebagaimana di atur pada “Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yaitu Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”¹⁵, “Jo Pasal 37 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh”.¹⁶
4. Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dari pihak perusahaan kepada pihak karyawan sebagaimana di atur “pada Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yaitu Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”. “Jo Pasal 37 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yaitu Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh”.¹⁷
5. Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum sebagaimana di atur pada “Pasal 153 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yaitu ayat (1) Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan: a) berhalangan

¹³Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 151

¹⁴ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 37 ayat (1).

¹⁵ Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 151 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4)

¹⁶ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 37 ayat (2).

¹⁷ Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 151 ayat (2) jo Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 37 ayat (2).

masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; b) berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; c) menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; d) menikah; hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan; e) mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; f) mengadakan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan”.¹⁸

6. Alasan-alasan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan sebagaimana di atur pada “Pasal 154A ayat (1) yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:¹⁹ 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; g) adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/Buruh; 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan

¹⁸Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 153.

¹⁹ Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 154A.

perundang-undangan; 3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu; 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh; 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja; (a) adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja; (b) Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat: (1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; (2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan (3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; (a) Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis; (b) Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama; (c) Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; (d) Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan; (e) Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau (f) Pekerja/Buruh meninggal dunia, juncto pasal 36 PP No.35 Tahun 2021”.²⁰

²⁰ Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 154A ayat (1) jo Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36.

7. Kewajiban perusahaan memberikan hak kompensasi atau paket pesangon kepada karyawan sebagaimana di atur pada “pasal 156 ayat (1) UU No.6 Tahun 2023 yaitu Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, juncto pasal 40 ayat (1) PP No.35 Tahun 2021”.²¹
 8. Dasar komponen upah untuk perhitungan uang kompensasi / paket pesangon sebagaimana di atur pada “pasal 157 ayat (1) UU No.6 tahun 2023 yaitu Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:²² (a) Upah pokok; dan (b) tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya”.
 9. Pemberian kompensasi kepada karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana di atur pada “pasal 61A ayat (1) UU No.6 Tahun 2023 yaitu: (1) Dalam hal pedanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/ Buruh. Jo Pasal 15 ayat (1) PP No.35 tahun 2021”.²³
- B. Penerapan pembayaran kompensasi kepada karyawan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Penerapan pembayaran kompensasi kepada karyawan yang di putus hubungan kerja oleh pihak PT.Dela Cemara Indah sebagaimana di atur pada ketentuan Perjanjian Kerja Bersama antara pihak Serikat Pekerja dan Pengusaha sepanjang isi nya tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, dan juga penulis memberikan beberapa contoh dari penerapan pembayaran kompensai tersebut pada uraian di bawah ini

1. Karyawan mengundurkan diri

Untuk perhitungan kompensasi kepada karyawan yang berakhir hubungannya karena alasan mengundurkan diri (*resign*) atas kemauan sendiri, dan untuk penerapan ada 2 (dua) kategori:

²¹ Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 156 ayat (1), jo Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (1).

²² Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 157 ayat (1).

²³ Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Pasal 61A ayat (1), jo Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 15 ayat (1).

1. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau lazimnya di sebut dengan karyawan tetap/*permanent*
2. Karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau lazimnya di sebut dengan karyawan kontrak dengan jangka waktu tertentu yang di tetapkan berdasarkan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan.

Pengunduran diri karyawan di atur secara teknis sebagaimana di sebutkan pada “Pasal 36 huruf i Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” yaitu:²⁴

Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
2. tidak terikat dalam ikatan dinas;
3. dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;

Penerapan perhitungan kompensasi pada karyawan dengan alasan seperti yang di sebutkan di atas dan hak yang di dapat karyawan sebagaimana di atur pada “pasal 50 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” adalah sebagai berikut:²⁵

- a. Uang penggantian hak sesuai ketentuan “Pasal 40 ayat (4)”;
- b. Uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Uang penggantian hak sebagai mana di atur pada “Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:²⁶

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

3. Karyawan selesai kontrak

Untuk kategori karyawan yang habis kontrak berdasarkan waktu yang di tentukan pada perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, maka perhitungan hak yang di dapat yaitu: Sisa upah terakhir yang di hitung sampai dengan tanggal berakhirnya

²⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 36 huruf i.

²⁵ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 50.

²⁶ Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 ayat (4).

hubungan kerja tersebut dan uang kompensasi yang besaran nilai yang di dapatkan berdasarkan masa kerja sebagaimana di sebutkan dalam “Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” adalah:

Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja /12 x 1 (satu) bulan Upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:
- d. masa kerja/12 x 1 (satu) bulan Upah..

IV. KESIMPULAN

Penerapan pembayaran kompensasi pada karyawan yang di PHK di upayakan harus sesuai dengan norma hukum yang berlaku, maka proses PHK dan pemberian kompensasi nya berdasarkan pada Pasal 154 A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 36 huruf a sampai dengan huruf o Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Apabila penerapan pembayaran kompensasi tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka proses pemutusan hubungan kerja serta pembayaran kompensainya sebagaimana di atur ada beberapa jenis dan mekanisme yang mengatur tentang hal tersebut yaitu mengacu pada Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

V. SARAN

Pihak Perusahaan/Pengusaha agar dalam penerapan pembayaran hak kompensasi pada karyawan yang di putus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan dan perlindungan hukum bagi para pihak yang bersengketa, tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena sudah terdapat hak dan kewajiban para pihak. Dan lebih

mengedepankan musyawarah untuk mufakat dan komunikasi yang efektif dengan cara bipartit antara karyawan dengan Perusahaan apabila terdapat perbedaan pendapat dalam proses penyelesaian PHK di perusahaan.

Pihak pemerintah agar dalam membangun sebuah iklim investasi pada ekosistem ketenaga kerjaan yang tentunya memiliki wewenang untuk membuat regulasi, tetapi sebelum penerapan aturan tersebut berlaku harus lebih bisa melihat faktor-faktor yang dapat berpotensi terjadinya konflik horizontal dan vertikal pada aturan itu sehingga harus berlandaskan dari aspek filosofis, sosiologis, yuridis, dan juga aspek lain yang dapat di pertimbangkan dalam substansi yang terkandung dalam aturan itu sehingga sesuai ekspektasi yang di inginkan masyarakat dan tepat sasaran. Juga berperan aktif dalam mensosialisasikan dan menkonsolidasikan dengan baik kepada umumnya seluruh lapisan masyarakat dan khususnya pada ekosistem ketenagakerjaan.

Pihak Karyawan/Pekerja agar dapat memperhatikan sebagaimana di atur pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam mendapatkan suatu hak yang seharusnya di terima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja di perusahaan, baik dari sisi hak kompensasi/pesangon dan juga dalam perlindungan hukum apabila terjadinya perbedaan pendapat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dewi, Gusti Ayu Ketut Rencana Sari, and & Diota Prameswari Vijaya. *Investasi Dan Pasar Modal Indonesia*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- HR, Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Edited by Rajawali Press. Revisi. Yogyakarta, 2013.
- Kartawijaya, Adjat Daradjat. *Hubungan Industrial Pendekatan Komperhensif- Inter Disiplin-Teori-Kebijakan-Praktik*. 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Saebani, Beni Ahmad. *Hukum Ketenaga Kerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Edited by CV Pustaka Setia. Bandung, 2021.
- Suryanto, Dasep. *Effective Leadership Communication*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Sibuea, Hotma. *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, dan Asas-asas umum pemerintah yang baik*. Jakarta: Erlangga.2010.
- Zulkarnaen. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-undang Cipta Kerja(Omnibus Law)*. Bandung: Pustaka Setia. 2021.

Jurnal

- Arista, Windy. ““PERGANTIAN HAK PESANGON BAGI PEKERJA YANG DI PHK BERDASARKAN PASAL 156 PERPPU NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA.” *Jurnal Hukum Tri Pantang* 8, no. 2 (2022). <https://ejournal.unitaspalembang.com/index.php/jhttp/article/view/180>.
- Rosok, Viken Armando. “UPAYA HUKUM PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK

DI TINJAU DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.” *Lex Administratum*, V (2017).

I Made Anggra, I PT GD Seputra, Luh Putu Suryani. “Upaya Hukum Preventif Yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Guna Mendapatkan Suatu Keputusan Yang Seadil-Adiilnya Oleh Perusahaan Kepada Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Sehingga Tidak Terjadi Konflik Yang Berkelanjutan Dalam Hal Hak Tenaga Kerja.” *Jurnal Konstruksi Hukum* 1 (2020): 416–420. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jukonhum>.

Sukamto, Pratama. “Bab II Landasan Teori.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1689–1699.

Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Pilihan Penyelesaian Sengketa

Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-undang 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.