

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK  
PESANGON DI PT PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA  
DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(STUDI PUTUSAN NO 42/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Sby)**

**Disusun Oleh:  
Dena Permana  
41151010180056**

**Studi Kasus  
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar sarjana hukum  
pada program studi hukum**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG  
2022**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dena Permana  
NPM : 41151010180056  
Bentuk Penulisan : Studi Kasus  
Judul : Penyelesaian Perselisihan Hak Pesangon di PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No 42/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn Sby)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tugas akhir ini adalah hasil karya cipta saya sendiri dan bukan hasil plagiat. Apabila ternyata kemudian hari terbukti benar bahwa tugas akhir saya ini adalah hasil plagiat, maka dengan ini saya menyatakan kesanggupan bahwa saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan keaslian tugas akhir ini saya buat dengan sebenarnya, dimana penulis dalam keadaan sadar, sehat dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Yang memberi pernyataan



**Dena Permana**  
41151010180056

**Pembimbing**

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name 'Dini Ramdania'.

**Dini Ramdania, S.H., M.H.**



**Dekan**

*[Handwritten signature in blue ink]*

**Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si**

## **ABSTRAK**

Dalam ketenagakerjaan yang terpenting adalah soal pemutusan hubungan kerja. Adapun hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja . Permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah, bagaimana tindakan karyawan terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Prosedur, dan Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Karyawan dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

Metode penelitian yang digunakan ialah metode Hukum Yuridis empiris dimana bahan penelitian diambil dari perundang undangan, buku-buku dan dokumen-dokumen resmi, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa faktor penyebab terjadi masyarakat yang berselisih antara pihak pertama dan pihak kedua dalam hak yang di berikan kepada karyawan perusahaan tersebut.

Perkara yang ditemui dalam putusan yang diperoleh adalah salah satunya mengenai proses penyelesaian Sengketa Perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial di PN – SURABAYA, mengenai tindakan terhadap perusahaan yang melakukan hak pesangon tidak sesuai dengan prosedur, serta mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

## **ABSTRACT**

*In employment, the most important thing is the issue of termination of employment. As for the rights of workers due to termination of employment in the form of severance pay, gratuity for years of service. The problem in writing this thesis is, how the actions of employees against companies that terminate employment are not in accordance with the procedures, and legal remedies that can be carried out by employees in termination of employment.*

*The research method used is the empirical Juridical Law method where the research material is taken from legislation, books and official documents, the results of this study indicate that several factors cause people to have disagreements between the first party and the second party in the rights granted to employees of the company.*

*The cases encountered in the decisions obtained were one of them regarding the process of resolving Disputes over layoffs at the Industrial Relations Court in PN – SURABAYA, regarding actions against companies that exercise severance rights that are not in accordance with procedures, as well as regarding legal protection for employees in Termination of Employment.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan berbentuk studi kasus yang berjudul: “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK PESANGON DI PT PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN NO 42/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Sby). Pada kesempatan kali ini saya selaku penulis menyampaikan rasa terimakasih dan memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat Ibu Dr.Hj Hernawati RAS., S.H., M.S.i., selaku Dosen Wali saya dan Ibu Dini Ramdania., S.H.,M.H dan Bapak Rachmat Suharno., S.H.,M.H, selaku Dosen pembimbing saya yang telah membimbing dengan ketulusan, Kesabaran serta bersedia meluangkan waktu, tenaga juga pikiran dalam memberikan bimbingan dan saran beserta masukan-masukan selama proses pengerjaan tugas akhir ini sehingga dapat terselesaikan.

Penyusun Tugas akhir ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal yang tidak mungkin berhasil tanpa bantuan, dukungan, petunjuk serta saran yang diberikan.

Pada kesempatan kali ini pula izinkan penulis untuk mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Brigjen Pol (Purn) Dr. H. R. A R. Harry Anwar, S.H.,M.H.,  
Brigjen pol (purn) selaku Rector Universitas Langlangbuana.

2. Ibu Dr.Hj Hernawati RAS,. S.H., M.S.i., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana dan sebagai dosen wali.
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini.,S.H.,M.H.,Selaku wakil dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
4. Ibu Sri Mulyati Chalil., S.H.,M.H.,Selaku wakil Dekan II dan selaku penguji Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
5. Bapak Dr. Dani Durahman., S.H.,M.H.,Selaku wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.
6. Ibu Dini Ramdania., S.H.,M.H.,selaku ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana, dan selaku Pembimbing.
7. Ibu Diliya Mariana Rinjani.,S.H.,M.H.,Selaku Kabid Hukum Pidana dan Hukum Kepolisian Prodi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana.
8. Ibu Dr, Hj. Yeti Kurniati.,S.H.,M.H Selaku Penguji Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
9. Seluruh Dosen dan staf Adminitrasi Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

Terima kasih kepada kedua orang tua saya, Bapak Eman Suparman dan ibu Een Juenda beserta Yusi Larasati sebagai Istri saya anak saya yang masih dalam kandungan yang selalu mendoakan dan mensupport saya dan tidak lupa kepada teman atau sahabat yang saya tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Akhir kata yang akan disampaikan semoga tugas akhir studi kasus ini bermanfaat bagi penulis, dan pembaca.

Bandung, 28 Juni 2022

DENA PERMANA

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>3</b>
A. Latar Belakang Pemilihan Kasus.....	3
B. Kasus Posisi .....	9
<b>BAB II MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK</b> .....	<b>14</b>
A. Masalah Hukum.....	14
B. Tinjauan Teoritik .....	14
1. Tinjauan Umum Tenaga Kerja .....	14
a. Pekerja.....	14
b. Tenaga Kerja.....	17
c. Pemberi Kerja .....	17
d. Klasifikasi Tenaga Kerja .....	18
e. Hubungan Kerja .....	20
2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	25
a. Pengertian Perjanjian Kerja.....	25
b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja.....	26
c. Asas-Asas Dalam Perjanjian Kerja .....	29
d. Jenis Perjanjian Kerja.....	32
3. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hak Pesangon ..	34
a. Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang .....	34

b. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	35
c. Cara Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial .....	36
4. Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Hak Pesangon .....	41
<b>BAB III RINGKASAN PUTUSAN DAN PERTIMBANGAN HUKUM.....</b>	<b>47</b>
A. Ringkasan Putusan .....	47
B. Pertimbangan Hakim .....	52
<b>BAB IV ANALISIS KASUS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK</b>	
<b>PESANGON PT TJIWI KIMIA .....</b>	<b>58</b>
A. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan No.42 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia .....	58
B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Karyawan PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>67</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Pemilihan Kasus**

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan, Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan ialah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu tertentu, selama dan sesudah masa kerja. Pengertian Ketenagakerjaan ialah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*pra employment*) antara lain menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain-lain. Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during employment*) antara lain menyangkut perlindungan kerja yaitu : upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain atau dalam hubungan kerja, serta sesudah hubungan kerja, yaitu pesangon, dan pensiun/ jaminan hari tua.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, 2015, hlm. 9.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa tujuan hukum ketenagakerjaan ialah mencapai tujuan pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya dengan meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja guna mewujudkan masyarakat sejahtera, makmur dan adil, sesuai dalam penjelasan umum dan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tujuan ini penting ditetapkan oleh karena dalam Hukum Ketenagakerjaan terlibat pihak-pihak yang umumnya berada pada posisi yang tidak seimbang baik secara sosial, dan ekonomis.<sup>2</sup>

Tujuan hukum Ketenagakerjaan ialah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan diantara pekerja dengan pengusaha. Menurut H. Sinzheimer pengusaha ialah pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui saran kebebasan berkontrak, dimana kebebasan berkontrak yang dimiliki tiap-tiap pekerja tidak lebih dari sebuah kepatuhan secara sukarela terhadap kondisi-kondisi yang telah ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha.<sup>3</sup>

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm.10.

<sup>3</sup> Agus Midah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2012, hlm.21.

hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Pemerintah memandang perlu ikut campur tangan dalam mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Untuk itu pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 disebut hubungan industrial. Ketiga unsur antara dua pengusaha, pekerja dan pemerintah ini sering diistilahkan dengan tripartit.

Pekerjaan tersebut dapat diperoleh setiap orang melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan. Dalam hal orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain tentunya dibutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah

maupun pengusaha, karena tanpa adanya campur tangan dari kedua pihak tersebut setiap orang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja agar memperoleh penghidupan yang layak. Seseorang dikatakan sebagai pekerja buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan dikatakan pegawai apabila seseorang bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah. Banyaknya masyarakat yang bekerja dengan mengikatkan diri dengan pihak lain khususnya pada perusahaan/swasta, maka 2 hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan tersebut yang didasarkan adanya suatu hubungan kerja.

Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>4</sup>

Salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem pengupahan antara perusahaan dengan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja,

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 63.

kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Muh Barid Nizarudin Wajdi Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasanya yang telah atau akan dilakukan.<sup>5</sup>

Pelaksanaan pengupahan di Indonesia, untuk memberikan standar kesejahteraan pekerja, maka diaturlah upah minimum masing-masing tiap daerah. Tujuan utama ditetapkannya upah minimum adalah untuk memenuhi standar hidup minimum seperti untuk kesehatan, efisiensi, dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum adalah salah satu bentuk usaha untuk mengangkat derajat penduduk berpendapatan rendah, terutama pekerja miskin. Semakin meningkat tingkat upah minimum akan meningkatkan pendapatan masyarakat sehingga kesejahteraan juga meningkat. Untuk itu, atas pengorbanannya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan

---

<sup>5</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari, *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Surabaya : Universitas Soetomo, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, Vol.8, No. 2. 2017, hlm. 144.

yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
6. Bentuk dan cara pembayaran upah.
7. Denda dan potongan upah.
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
10. Upah untuk pembayaran pesangon.
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja atau buruh yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Hal ini tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Tidak jarang karena kondisi tertentu yang dialami oleh perusahaan semisal bangkrut atau berkurangnya pemasukan, para pengusaha sering mengambil tindakan untuk merumahkan pekerjanya bahkan hingga berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja.

Contoh kasus yang terjadi kepada Nurul Zubaidah Hijiatus Solikah, Sebagai Penggugat, PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk, dalam Tuntutannya, Penggugat tidak di berikan upah yang sesuai dengan ketentuan, PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia bagian Converting I C HPS dan mulai bekerja tanggal 22 April 1999 dan menerima upah terakhir pada bulan September 2019 dengan perincian sebagai berikut :

a. Upah tetap perbulan Tahun 2019

Gaji Pokok/ Upah Tetap : Rp. 4.470.325,00

Tunjangan spesial tetap : Rp. 337.281,00 +

Total upah tetap : Rp. 4.470.325,00

b. Upah tetap perbulan Tahun 2015

Gaji Pokok/ Upah Tetap : Rp. 2.837.346,00

Tunjangan prestasi tetap : Rp. 224.981,00 +

Total upah tetap : Rp. 3.062.327,00

Tergugat menyampaikan kepada semua karyawan yang hadir tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan semua yang hadir harus tanda tangan surat pernyataan Pensiun Dini dengan perhitungan pesangon sesuai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tahun 2017 - 2019 dan semua karyawan yang hadir tanda tangan termasuk Penggugat.

Perusahaan kembali menemui dan meminta Tergugat untuk menghitung hak pesangon pensiun dininya. Namun Tergugat tidak menghiraukan dan menjawab, tidak dapat mengakses data Penggugat karena jumlah karyawan Tjiwi terlalu banyak. Tergugat telah mempersulit Penggugat dalam memberikan hak Penggugat, dan dengan sengaja memblokir akses no telepon dan Id card Penggugat, dengan dalih agar Penggugat tidak bisa memberikan akses masuk terhadap Penggugat agar tidak menagih hak pesangon terhadap perusahaan tersebut.

Hal PHK tidak dapat dihindari, berdasarkan pasal 37 PP No. 35 Tahun 2021, pengusaha diwajibkan untuk memberitahukan maksud dan

alasan PHK kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pemberitahuan PHK dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum PHK.<sup>6</sup>

Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai Ketenagakerjaan, Dua diantaranya berjudul :

1. Penyelesaian sengketa hubungan industrial terhadap buruh yang di PHK berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dicky Kusuma Wardana, 2019 Universitas Bangka Belitung.
2. Penyelesaian Sengketa Dalam Gugatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No 13 /2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 424/K/2015/MA. Nassari 2016 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penulis bermaksud untuk mengkaji, mengenai Penyelesaian Perselisihan Hak Pesangon menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, di PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia karena dalam sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai Bagaimana penyelesaian perselisihan hak pesangon dihubungkan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam

---

<sup>6</sup> Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*

tugas akhir mahasiswa sebelumnya, Berdasarkan uraian tersebut, Penulis tertarik untuk meneliti pertimbangan Hakim dalam perkara Penyelesaian perselisihan hak pesangon kemudian penulis ingin konstruksikan sebagai studi kasus dengan judul, Penyelesaian perselisihan hak pesangon di PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan No 42/Pdt. Sus-PHI/2020/PN Sby).

## **B. Kasus Posisi**

Penggugat atas nama Nurul Zubaidah Hijriatus Solikah Karyawan tetap di PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Bagian, Converting I C HPS, menerima upah terakhir pada bulan September 2019 dengan perincian sebagai berikut :

### a. Upah tetap perbulan Tahun 2019

Gaji Pokok/ Upah Tetap	: Rp. 4.470.325,00
Tunjangan spesial tetap	: <u>Rp. 337.281,00 +</u>
Total upah tetap	: Rp. 4.807.606,00

### b. Upah tetap perbulan Tahun 2015

Gaji Pokok/ Upah Tetap	: Rp. 2.837.346,00
Tunjangan prestasi tetap	: <u>Rp. 224.981,00 +</u>
Total upah tetap	: Rp. 3.062.327,00

Pada tanggal 29 Agustus 2019, Penggugat menghadiri pertemuan dengan Tergugat sesuai surat panggilan dinas, pertemuan ini membahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Penggugat beserta karyawan yang lain ikut menghadiri pertemuan tersebut untuk tanda tangan surat pernyataan pensiun

dini dengan perhitungan pesangon sesuai PKB (Perjanjian Kerja Bersama) tahun 2017 – 2019. Tiga hari kemudian Penggugat kembali menemui Tergugat untuk meminta Tergugat menghitung hak pesangon dirinya. Namun Tergugat tidak mengiraukan dan menjawab, “tidak dapat mengakses data Penggugat karena jumlah karyawan Tjiwi terlalu banyak.”

Tiga minggu kemudian Tergugat memblokir nomor Hp Penggugat dan kartu Id absensi Penggugat, sehingga Penggugat masuk kerja dengan menggunakan form absensi manual. Tiga hari setelahnya tepat tanggal 7 Oktober 2019, Penggugat beritikad baik menemui dan meminta klarifikasi terkait kejadian yang tadi disebutkan diatas, namun tidak adanya tanggapan dan jawaban yang memuaskan. Pada tanggal 25 Oktober 2019 pun Penggugat mencoba kembali untuk menemui Tergugat untuk melakukan perundingan, namun tetap saja Tergugat tidak menanggapi sama sekali.

31 Oktober 2019, karena proses penyelesaian perselisihan hak menemui jalan buntu maka akhirnya Penggugat mencatatkan dan melaporkan tindakan Tergugat kepada pihak DISNAKER Kab. Sidoarjo mengenai Perselisihan PHK dan Perselisihan Hak. Lalu 2 minggu setelahnya, tanggal 25 November 2019, saat Tergugat klarifikasi permormohonan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penggugat terkejut penyampaian dan tindakan Tergugat, telah mentransfer uang pesangon ke rekening bank sinarmas Penggugat sebesar Rp169.134.339,00 (seratus enam puluh sembilan juta seratus tiga puluh empat ribu tiga ratus tiga puluh sembilan rupiah).

Sidang Disnaker mediasi I tanggal 12 Desember 2019 Penggugat menanyakan kekurangan pesangonnya dan berinisiatif mengembalikan buku tabungan dan ATM Sinarmasnya kepada Tergugat. Dengan tujuan agar Tergugat menarik uang pesangon dari rekening Penggugat, namun tidak ditanggapi dan ditolak Tergugat. Lalu tanggal 18 Desember saat sidang Disnaker mediasi II, Tergugat tidak datang pada sidang tersebut. 1 minggu kemudian keluarlah surat anjuran dari DISNAKER Kab.Sidoarjo Nomor : 567/34/438.5.7/2020, karena Tindakan Tergugat yang semena-mena menyebabkan hilangnya hak-hak normatif Penggugat, yaitu:

1. fasilitas HP smartfren;
2. menggunakan absensi mesin elektronik otomatis (*Id Card*);
3. berkurangnya hak pensiun dini Penggugat.

Perjanjian tertanggal 29 Agustus 2019, Perjanjian yang mengandung “cacat dalam kehendak” karena penandatanganan diiringi rasa tertekan dan terpaksa, dapat dinyatakan batal demi Hukum. Lalu Tergugat mengeluarkan Surat Keterangan tertanggal 30 September 2019 Nomor : 0555/Sket/TK/K/IX/2019 dalam isi surat tersebut merupakan kehendak yang di paksakan dan batal demi hukum, lalu Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat setelah memperoleh putusan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkuatan hukum tetap, karena Tergugat telah mengaburkan tunjangan prestasi tetap upah (Rp. 224.981,00) pada tahun 2015 dan tunjangan spesial tetap (Rp. 337.281,00) pada tahun 2019. Dalam perhitungan uang pesangon Penggugat pada

perhitungannya saat mediasi di Disnaker Sidoarjo, yang nyata-nyata merupakan bagian dari upah tetap.

Sesuai uraian diatas penyebab terjadinya perselisihan hak tersebut diawali dengan adanya perbedaan/ selisih perhitungan hak normatif pensiun dini Penggugat sebesar Rp. 29.259.058,00 (dua puluh Sembilan juta dua ratus lima puluh sembilan lima puluh delapan rupiah). Yang diuraikan sebagai berikut :

Perhitungan Penggugat (terlampir) :	Rp. 198.393.397,57
Perhitungan Tergugat	: <u>Rp. 169.134.339,00</u> –
Selisih	: Rp. 29.259.058,57

Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah bulanan yang belum di terima Penggugat mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020 (6 bulan) sebesar :  $Rp.4.807.606,00 \times 6 = Rp.28.845.636,00$  (dua puluh delapan juta delapan ratus empat puluh lima ribu enam ratus tiga puluh enam rupiah). Serta kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pemeriksa perkara ini agar berkenan untuk memanggil para pihak guna memeriksa serta mengadili dan berkenan memutuskan dengan amar putusan sebagai berikut :

- 1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan batal surat pernyataan pensiun dini tertanggal 29 Agustus 2019 dan Surat Keterangan tertanggal 30 September 2019 Nomor : 0555/ Sket/TK/K/IX/2019;

- 3) Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus bila putusan persidangan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*);
- 4) Mengabulkan terlebih dahulu Putusan Sela sebesar Rp 28.845.636,00 (dua puluh delapan juta delapan ratus empat puluh lima ribu enam ratus tiga puluh enam rupiah), meskipun ada upaya hukum kasasi (putusan serta merta);
- 5) Menyatakan tunjangan prestasi tetap (Rp 224.981,00) pada tahun 2015 dan tunjangan spesial tetap (Rp 337.281,00) pada tahun 2019 merupakan bagian dari upah tetap;
- 6) Memerintahkan Tergugat memberikan selisih kekurangan hak pesangon pensiun dini Penggugat sebesar Rp 29.259.058,00 (dua puluh Sembilan juta dua ratus lima puluh Sembilan ribu lima puluh delapan rupiah);
- 7) Membebankan dan menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

## **BAB II**

### **MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK**

#### **A. Masalah Hukum**

1. Bagaimana Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Putusan No.42 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia?
2. Bagaimana Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Karyawan PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia?

#### **B. Tinjauan Teoritik**

##### **1. Tinjauan Umum Tenaga Kerja**

###### **a. Pekerja**

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda. Dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang – orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang – orang Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia belanda membedakan antara *blue collar* dan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda *white collar* dan *blue collar* memiliki kedudukan dan status yang

berbeda,<sup>7</sup>

Undang-undang yang baru tentang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>8</sup>

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerjaan administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh, disamping itu dengan dipengaruhi oleh paham *marxisme*, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana

---

<sup>7</sup> Heppy Indah Alamsari. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. 2010. Karya ilmiah skripsi.

<sup>8</sup> Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, 2020. hlm. 24.

kekeluargaan, kegotongroyongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru.<sup>9</sup>

Mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang pada dasarnya Pasal 2 disebutkan, bahwa : “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperas, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”.

Jelas disini Undang-Undang Dasar 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>10</sup>

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6) pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>9</sup> *Ibid*

<sup>10</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta, 2013. hlm.39.

## **b. Tenaga Kerja**

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.<sup>11</sup>

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Semua istilah tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu orang bekerja pada orang lain dan memperoleh upah sebagai imbalannya.

## **c. Pemberi Kerja**

Berdasarkan ketentuan Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah “perseorangan” dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang

---

<sup>11</sup> M. Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2015. hlm. 8.

No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

#### **d. Klasifikasi Tenaga Kerja**

Tenaga Kerja berdasarkan Penduduknya :

##### 1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. menurut undang – undang tenaga kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

##### 2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut undang-undang Tenaga kerja No 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu

mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

### 3) Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja

#### a) Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 samapai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

#### b) Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan Kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.<sup>12</sup>

### 4) Tenaga Kerja Berdasarkan Kualitasnya

#### (1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalm bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan nonformal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru, dan lain-lain.

#### (2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga Kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai

---

<sup>12</sup> Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia, hal. 7.

pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

### (3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih adalah tenaga Kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.

## **e. Hubungan Kerja**

### 1. Pengertian

Hubungan kerja merupakan satu ikatan pekerjaan antara seorang (pekerja/buruh) yang melakukan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) yang menyediakan pekerjaan atau memberi perintah untuk suatu pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik dan benar.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.

Dari ketiga unsur tersebut ketiga-tiganya harus terpenuhi dan tidak boleh berkurang satupun agar dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa timbulnya hubungan kerja disebabkan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun lisan antara pekerja dengan pemberi kerja yang telah mengikatkan diri, saling bekerja sama untuk pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan produk barang dan atau jasa.

---

<sup>13</sup> Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, VisiMedia, 2016, hlm. 12.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

- a. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
- b. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari
- c. pengusaha atas pekerjaan tersebut)
- d. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus
- e. merupakan hak dari si pekerja atas upah)
- f. Berakhirnya Hubungan Kerja
- g. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan

## 2. Hubungan Sesama Pekerja

Hubungan sesama pekerja di lingkungan perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sesama pekerja harus menjalin hubungan dengan baik agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik juga. Sesama pekerja harus memiliki rasa kekeluargaan dan persaudaraan yang tinggi, karena hal tersebut dapat meningkatkan semangat bekerja. Dengan adanya hubungan yang baik antar pekerja maka akan menimbulkan rasa nyaman dan menimbulkan kerjasama yang baik. Sebaliknya jika hubungan antar pekerja tidak baik dan menimbulkan suatu pertengkaran dapat mengendorkan semangat bekerja, persatuan, dan persaudaraan anatar pekerja.

## 3. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Dalam lingkungan perusahaan tentunya oekerja mempunyai atasan. Tidak hanya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pekerja, pekerja juga harus membangun hubungan yang baik dengan atasannya. Menjalिन hubungan yang baik dengan atasan akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Pekerja akan dengan senag hati menjalankan atau melaksanakan

tugas yang diberikan oleh atasannya dan akan dikerjakan dengan baik oleh pekerja.

Menjalin hubungan dengan baik harus selalu dibina oleh setiap pekerja, karena apabila timbul permasalahan maka dapat dipecahkan bersama dan dapat ditempuh dengan cara musyawarah. Kesalahpahaman dapat dihindari, keterbukaan dapat dilakukan bersama yang pada akhirnya membuat semua pihak akan merasa puas.

#### 4. Hubungan Pengusaha dengan Pekerja

Dalam rangka mengembangkan usahanya, seorang pengusaha harus selalu kreatif dan mengetahui cara memasarkan barang – barang hasil produksi ke masyarakat sehingga barang tersebut dapat memberikan keuntungan dan usahanya dapat terus berlanjut. Untuk mewujudkan hal yang demikian seorang pengusaha dibantu oleh pekerjanya. Menjalin hubungan kerja yang baik antara pengusaha dengan pekerja sangat penting. Hubungan dengan pekerja harus terjalin dengan harmonis, saling memberikan informasi, dan ada rasa keterbukaan apabila ada masalah sehingga akan berdampak positif pada hasil produksi. Pengusaha harus memiliki sikap mental sosial, seperti apa yang diharapkan dalam Pedoman Hubungan Industrial Pancasila, artinya bahwa seorang pekerja dihargai dan dihormati sebagaimana manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

#### **f. Hak Tenaga Kerja**

Dalam pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk

menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>14</sup> Berbicara mengenai hak pekerja/buruh berarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi.

Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban.
- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawankawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan.
- 6) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung.
- 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
- 8) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang

Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan

---

<sup>14</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 14.

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm.15.

kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

- b) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- g) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- h) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
- i) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - (1) keselamatan dan kesehatan kerja;
  - (2) moral dan kesusilaan; dan
  - (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- j) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
- k) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- l) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- m) Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

### **g. Kewajiban Tenaga Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja/buruh adalah sebagai berikut :<sup>16</sup>

- 1) Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- 2) Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturanaturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- 3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- 4) Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

## **2. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

### **a. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala

---

<sup>16</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empat Dua Media, 2016, hlm.43.

jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

#### **b. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja**

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Tim BIP, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan RI Tentang Ketenagakerjaan*, Bhuana Ilmu Populer, 2017, hlm.17.

1) Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

2) Adanya Unsur di Bawah Perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan. Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

3) Adanya Upah Tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal

istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

#### 4) Adanya Waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan

pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundangundangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

Dari penjelasan diatas, maka dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan beberapa syarat sah perjanjian kerja diantaranya :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada poin a dan b tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin c dan d yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

### **c. Asas-Asas Dalam Perjanjian Kerja**

Dalam perjanjian kerja dikenal beberapa asas penting yang merupakan dasar kehendak pihak-pihak dalam mencapai tujuan kerja. Beberapa asas tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **1) Asas Itikad baik dan kepatutan**

Pasal 1338 Ayat (3) berbunyi: Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Pasal 1339, Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang

menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.

Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berarti tidak lain kita harus menafsirkan perjanjian itu berdasarkan keadilan dan kepatutan. Menafsirkan suatu perjanjian adalah menetapkan akibat yang terjadi. Dengan demikian menurut Pitlo, terjadi hubungan yang erat antara ajaran itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian dan teori kepercayaan pada saat perjanjian terjadi.

Itikad baik (Pasal 1338 Ayat 3) dan kepatutan (Pasal 1339) umumnya disebutkan secara senafas, dan H.R dalam putusan tanggal 11 Januari 1924 telah sependapat bahwa apabila hakim setelah menguji dengan kepantasan dari suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan maka berarti perjanjian itu bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

Pasal 1338 Ayat (3) dan Pasal 1339 sebagai alat pengontrol apakah itikad baik dan kepatutan dipenuhi atau tidak dalam soal “nasihat mengikat” (*binded advises*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada suatu perwasitan (*Arbitrage*) dan soal putusan pihak (*Partij Beslissing*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada salah satu pihak yang telah dituangkan dalam perjanjian, juga dalam hal adanya “perubahan anggaran dasar” dari suatu badan hukum yaitu apakah karena perubahan itu terdapat pelaksanaan yang patut daripada perjanjian pendirian badan hukum.

Itikad baik dan kepatutan dapat pula merubah atau melengkapi Perjanjian. Bahwa perjanjian itu tidak hanya ditentukan oleh para pihak dalam

perumusan perjanjian tetapi juga ditentukan oleh iktikad baik dan kepatutan, jadi iktikad baik dan kepatutan menentukan isi dari perjanjian itu.

## 2) Asas Kebebasan Berkontrak

Setiap warga Negara bebas untuk membuat kontrak. Hal ini disebut asas kebebasan berkontrak atau sistem terbuka. Artinya, ada kebebasan seluas-luasnya yang diberikan oleh undang-undang kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja. Hal yang perlu diperhatikan bahwa perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut hukum Perjanjian di Indonesia meliputi hal-hal berikut :

- a) Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
- b) Kebebasan untuk memilih dengan siapa ingin membuat perjanjian.
- c) Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuat.
- d) Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian
- e) Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.
- f) Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuanketentuan yang bersifat optional.

Hal-hal yang tidak diatur di dalam kontrak tersebut akan dirujuk pada KUH Perdata. Jadi, KUH Perdata hanya bersifat sebagai pelengkap saja.

## 3) Asas Keseimbangan

Kata “keseimbangan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti “keadaan seimbang (seimbang-sama berat, setimbang, sebanding, setimpat)”. Dalam hubungannya dengan perjanjian, secara umum asas keseimbangan bermakna sebagai keseimbangan posisi para pihak yang membuat perjanjian. Menurut AB Massier dan Marjanne Termoshulzen-Arts, dalam hubungannya dengan perikatan, seimbang (*evenwicht, everendig*) bermakna imbangan, sebagai contoh pelunasan harus dianggap berlaku untuk masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian.<sup>18</sup>

Syarat keseimbangan dicapai melalui kepatutan sosial, eksistensi imateriil yang dicapai dalam jiwa keseimbangan. faktor-faktor yang dapat mengganggu keseimbangan perjanjian ialah: cara terbentuknya perjanjian yang melibatkan pihak-pihak yang berkedudukan tidak setara dan atau ketidaksetaraan prestasi-prestasi yang dijanjikan timbal balik.<sup>19</sup>

#### **d. Jenis Perjanjian Kerja**

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

##### 1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui

---

<sup>18</sup> Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012, hlm. 97.

<sup>19</sup> *Ibid*

perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama.

### **3. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hak Pesangon**

#### **a. Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Salah satu tujuan diaturnya hubungan ketenakerjaan melalui hukum adalah untuk membuat posisi antara pengusaha dan pekerja menjadi lebih seimbang. Hal ini dapat dicapai melalui 3 upaya yaitu upaya kepastian hukum, kepastian hidup, dan kepastian hari tua.<sup>20</sup>

Perubahan Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang diubah oleh Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana implikasi perubahan tersebut terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK yang diatur dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah metode PHK, dimana dahulu PHK memerlukan ijin dari Pengadilan Hubungan Industrial, dalam Undang-Undang

---

<sup>20</sup> <https://learninghub.id/hal-hal-baru-tentang-alasan-phk-yang-diatur-dalam-uu-cipta-kerja/>

Cipta Kerja diatur apabila pengusaha melakukan PHK, maka pengusaha wajib memberitahukan kepada pekerja dalam waktu 14 hari kerja atau 7 hari kerja untuk Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dan pekerja/serikat pekerja menolak PHK tersebut, maka diwajibkan untuk membuat surat balasan dalam waktu 7 hari.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menambah lebih banyak alasan PHK dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya di Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja.
- 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
- 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun.
- 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
- 5) Perusahaan dalam keadaan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.
- 6) Perusahaan pailit.

#### **b. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial meliputi:

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau

penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 angka 2 UU 2/2004).

- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 angka 3 UU 2/2004).
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pasal 1 angka 4 UU 2/2004).
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (pasal 1 angka 5 UU 2/2004).

### **c. Cara Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial**

Aturan Ketenagakerjaan menegaskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan

bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Namun dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU 2/2004).<sup>21</sup>

Prosedur yang disediakan antara lain melalui mediasi hubungan industrial atau konsiliasi hubungan industrial atau arbitrase hubungan industrial. Bila masih juga gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja.

#### **d. Pesangon**

##### **1) Pengertian**

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000, pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (pengusaha) kepada karyawan (pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi

---

<sup>21</sup> <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kebebasan-berserikat/hubungan-industrial>

kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan normal seperti pengunduran, atau pensiun. Pemberian uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon kepada berdasarkan aturan tersendiri. Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja.

Uang pesangon merupakan pembyaran dalam bentuk uang dari pegnusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja.<sup>22</sup>

Pengaturan mengenai pesangon di Indonesia didasarkan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Hal pesangon yang diatur dalam undang-undang adalah mengenai:

- a) Dasar perhitungan uang pesangon
- b) rumusan uang pesangon yang dibayarkan.
- c) komponen uang pesangon.
- d) kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang
- e) pesangon.

---

<sup>22</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 207.

Pada praktiknya, pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menimbulkan gejolak di masyarakat terutama masalah yang ada dalam Pasal 156 tentang pesangon. Besar uang pesangon maksimal sembilan kali gaji kepada pekerja yang bekerja lebih dari delapan tahun, disamping sejumlah uang penghargaan dan uang penggantian lainnya dinilai pengusaha sangat memberatkan. Peraturan ini memberikan nilai pesangon yang sangat tinggi dibanding kebiasaan internasional. Besar Imbalan PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 termasuk salah satu tertinggi didunia naik 2x lipat dari kebijakan tahun 1996 dan 3x lipat dari kebijakan tahun 1986.<sup>23</sup>

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran pada tahun 2004 menyatakan nilai pesangon sebesar kurang lebih 13 % dari upah membuat biaya pesangon di Indonesia menjadi salah satu negara yang biaya pesangonnya paling mahal di dunia.<sup>24</sup>

Pada umumnya perusahaan swasta yang memiliki kepedulian yang tinggi telah mencadangkan dana yang dimilikinya untuk pesangon. Pencadangan dilakukan dengan mengikuti panduan yang tertera pada *International Accounting Standard (IAS)*. Aturan ini kemudian diadopsi dalam Pernyataan

---

<sup>23</sup> Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon, Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, Jakarta 27 Juli 2007.

<sup>24</sup> Lembaga Penelitian Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Padjadjaran pada tahun 2004 yang dikutip dalam laporan Bank Dunia *Unlocking Indonesia's Domestic Financial Resources : The Role of Non-Bank Financial Institutions* (2006).

Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 24 (revisi 2004) yang mulai diberlakukan pada laporan tahunan 2005. Perlakuan akuntansi terhadap sistem pesangon diatur dalam PSAK Nomor 24 (Revisi 2004) tersebut tentang Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun.

Perlakuan akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja, mengharuskan perusahaan untuk mengakui Kewajiban dan Beban atas imbalan-imbalan kerja yang mencakup:

- (1) Imbalan Kerja Jangka Pendek seperti upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba & bonus (jika terhutang dalam waktu 12 bulan pada akhir perioda pelaporan) dan imbalan non-moneter seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil, barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi);
- (2) Imbalan Pasca Kerja seperti program pensiun, asuransi jiwa pasca kerja, imbalan kesehatan pasca kerja;
- (3) Imbalan Jangka Panjang Lainnya seperti cuti besar, cuti hari raya, imbalan cacat permanen, dan bagi laba, bonus dan kompensasi yang ditangguhkan (jika terhutang seluruhnya lebih dari 12 bulan pada akhir perioda pelaporan);
- (4) Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja;
- (5) Imbalan berbasis Ekuitas.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) mengharuskan perusahaan/instansi memperhitungkan kewajiban perusahaan terhadap karyawan aktif dan pensiunan sesuai dengan janji dan komitmen perusahaan terhadap karyawan dan pensiunan mulai dari pensiun, kesehatan, penghargaan dan Simpanan Hari Tua (SHT). Oleh karena banyak karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan juga banyak karyawan yang akan pensiun, maka beban perusahaan akan semakin tinggi dan hutang perusahaan kepada karyawan akan meningkat.

Selain mengatur pesangon, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur secara ringkas tentang manfaat lain bagi karyawan yang telah mencapai usia tertentu yaitu manfaat pensiun. Penjelasan detail mengenai manfaat pensiun diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 ini, Dana Pensiun didefinisikan sebagai badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Penjabaran dana pensiun dilakukan dalam bentuk tabungan yang mempunyai ciri sebagai tabungan jangka panjang. Artinya, hasil dari tabungan baru dapat dinikmati setelah karyawan yang bersangkutan pensiun.

Penyelenggaraan tabungan pensiun dilakukan dalam suatu program, yaitu program pensiun, yang mengupayakan manfaat pensiun bagi pesertanya melalui suatu sistem pemupukan dan yang lazim disebut sistem pendanaan. Sistem pendanaan suatu program pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana, yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan peserta program pada hari tua.

#### **4. Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Hak Pesangon**

Ketentuan Pasal 81 angka 44 Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“Undang-Undang No. 11 Tahun 2020”) Jo Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35/2021”) pada pokoknya mengatur bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pengusaha wajib

membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Bahwa besaran uang pesangon yang diterima oleh Pekerja, tergantung dari masa kerja yang diatur secara spesifik dalam ketentuan Pasal 81 angka 44 Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Jo Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Bahwa besaran uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh Pekerja, tergantung dari masa kerja yang diatur secara spesifik dalam ketentuan Pasal 81 angka 44 Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Jo Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021:

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Sedangkan rincian uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Pekerja karena di PHK, berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 44 Pasal 156

ayat (4) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Jo Pasal 40 ayat (4) PP No. 35 Tahun 2021, meliputi:

- 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.

Terkait dengan besaran perkalian dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dapat dilihat secara spesifik dalam ketentuan Pasal 40 s/d Pasal 59 PP No. 35 Tahun 2021.

Selanjutnya apabila Perusahaan tidak membayarkan pesangon sesuai dengan ketentuan, maka Pekerja dapat melakukan tindakan sebagai berikut:

- (1) Memberikan somasi/ teguran sekaligus undangan pertemuan bipartit kepada Perusahaan yang bersangkutan, sebagaimana didasarkan pada ketentuan Pasal 1243 KUH Perdata. Somasi tersebut berisi alasan-alasan, dasar hukum, dan perhitungan pesangon yang benar sesuai dengan ketentuan;
- (2) Melakukan pertemuan bipartit dengan pihak Perusahaan yang dituangkan dalam berita acara pertemuan bipartit dalam waktu paling lama 30 hari kerja, sebagaimana didasarkan pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“Undang-Undang No. 2 Tahun 2004”) Jo Pasal 39 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Dalam hal

Perusahaan menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;

- (3) Namun, apabila para Pihak dalam pertemuan bipartit tersebut, menghasilkan kesepakatan bersama, maka para Pihak dapat membuat Perjanjian Bersama (PB) dan mendaftarkannya pada kepaniteraan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, sesuai ketentuan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;
- (4) Mencatatkan perselisihan PHK/ mengajukan permohonan penyelesaian PHK kepada Disnaker (tripartit), apabila pertemuan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, sebagaimana didasarkan pada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo Pasal 39 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021. Atas permohonan tersebut, maka Mediator pada Disnaker setempat sejak menerima pelimpahan perkara wajib menyelesaikan perkara tersebut selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, sesuai ketentuan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo Pasal 15 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi (“Permenakertrans No. 17 Tahun 2014”), namun apabila salah satu pihak tidak bersedia menyelesaikan permasalahan PHK tersebut melalui forum mediasi, maka Mediator pada Disnaker setempat wajib menerbitkan Anjuran tertulis kepada Pihak-Pihak yang berselisih

- selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;
- (5) Bahwa selanjutnya apabila salah satu pihak atau para pihak tidak sependapat dengan Anjuran tertulis Mediator, maka salah satu pihak harus menyampaikan tanggapan kepada Mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran tertulis, sebagaimana didasarkan pada ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf c Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Pihak yang tidak memberikan tanggapan/ pendapat terhadap Anjuran tertulis dari Mediator dianggap menolak Anjuran tertulis sesuai ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;
- (6) Bahwa apabila Para Pihak dalam pertemuan tripartit tersebut menghasilkan kesepakatan bersama, maka para Pihak dapat membuat Perjanjian Bersama (PB) dan mendaftarkannya pada kepaniteraan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat, sesuai ketentuan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;
- (7) Dalam hal penyelesaian secara bipartit dan mediasi yang melibatkan Disnaker setempat tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan putusan, sebagaimana didasarkan pada ketentuan Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> <https://pengacaraphk.com/2021/07/15/upaya-hukum-jika-perusahaan-tidak-membayarkan-pesangon-sesuai-ketentuan/>