

## **Pemberian Uang Kompensasi kepada Pekerja oleh Perusahaan Karena Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

**Farrel Evan Alfares<sup>\*</sup>, Deddy Effendy**

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*farrelewan181@gmail.com, deddyeffendy@unisba.ac.id

**Abstract.** In the event of termination of employment, the company is required to issue a work experience letter containing the employee's history. This study aims to find out and analyze the occurrence of giving compensation money to workers by companies due to unilateral termination of employment in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Another aim of this research is to find out the legal protection for workers affected by unilateral termination of employment when viewed from Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The approach method in this study was carried out using a normative juridical approach, namely legal research carried out by studying literature or secondary data using research specifications that are descriptive in nature by describing laws and regulations associated with the practice of implementing positive law. research using literature study, data sources and data collection techniques used through library research using secondary data sources consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials, as well as through In-Depth Interviews (in-depth interviews), data analysis methods used qualitative analysis. The results of this study indicate that there was unilateral termination of employment and the provision of bidder money at PT X and the form of legal protection provided to workers, namely by ending the employment relationship between PT X and AS without any prior warning or warning letter and no form of legal protection. for workers who are unilaterally terminated at PT X.

**Keywords:** *Termination of Employment, Compensation Money, Economic Protection.*

**Abstrak.** Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan untuk mengeluarkan surat pengalaman kerja yang berisi riwayat pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis terjadinya pemberian uang kompensasi kepada pekerja oleh perusahaan karena terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normative, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka dengan menggunakan spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analisis dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan praktek pelaksanaan hukum positif, tahap penelitian yang digunakan studi kepustakaan, sumber data dan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, dan juga melalui In-Depth Interview (wawancara mendalam), metode analisis data yang digunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pemberian uang kompensasi di PT X dan bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap pekerja yaitu dengan berakhirnya hubungan kerja antara PT X dengan AS tanpa adanya teguran atau surat peringatan terlebih dahulu dan tidak terdapat bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT X.

**Kata Kunci:** *Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Kompensasi, Perlindungan Ekonomis.*

## A. Pendahuluan

Pada dasarnya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan agar mampu memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya. Setiap orang dapat memperoleh pekerjaan baik melalui usaha sendiri maupun mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Dalam hal orang yang akan bekerja mengikatkan diri dengan pihak lain tentunya membutuhkan adanya campur tangan dari pihak pemerintah maupun perusahaan sehingga menimbulkan suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja. Berbicara mengenai hubungan kerja juga tidak terlepas dari permasalahan yang ada di dalamnya, seperti pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang paling ditakuti oleh pekerja dan masih sangat lazim terjadi di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja lebih sering dilakukan oleh pihak perusahaan. Dalam mengatur tentang pemutusan hubungan kerja, pemerintah membuat peraturan berupa UU Tenaker untuk mewujudkan hubungan industrial bertujuan mewujudkan harmonisasi antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yaitu perlindungan untuk mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Uang kompensasi terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan untuk mengeluarkan surat pengalaman kerja yang berisi riwayat pekerja. Namun dalam prakteknya marak terjadi kurangnya isi surat paklaring dengan keadaan yang sebenarnya sehingga menyebabkan tidak sesuainya jumlah uang kompensasi yang harus dibayarkan, seperti kasus yang terjadi di PT X Bandung, Jawa Barat.

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: pemberian uang kompensasi kepada pekerja oleh perusahaan karena terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT X Bandung, Jawa Barat).

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pemberian uang kompensasi di PT X ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT X ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis dan normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Spesifikasi penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis. Dalam penelitian ini deskriptif analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui cara penelitian kepustakaan (Library Research) melalui penelusuran bahan pustaka. Bahan pustaka tersebut meliputi bahan hukum primer (primer sources of authorities) berupa ketentuan perundang-undangan, bahan hukum sekunder (secondary sources of authorities) berupa buku-buku teks, literatur dan tulisan-tulisan para ahli pada umumnya. Selain itu juga dilakukan melalui In-Depth Interview atau wawancara mendalam secara langsung dengan berbagai pihak yang terlibat langsung dan berkompeten tentang permasalahan yang diangkat guna memperoleh informasi yang akurat sehubungan dengan penelitian ini. Bahan-bahan yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif normatif yaitu dengan menggunakan penafsiran sistematis yaitu dengan menghubungkan ketentuan mengenai peraturan perundang-undangan yang lebih dari satu untuk kemudian disimpulkan serta menganalisis kedua hal tersebut sehingga tercipta suatu kesimpulan yang sistematis.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dan Pemberian Uang Kompensasi Di PT X Bandung, Jawa Barat Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pada dasarnya setiap manusia diwajibkan bekerja untuk memperoleh pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri maupun keluarganya. Definisi dari bekerja itu sendiri adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mengupayakan terwujudnya kesejahteraan umum atau penambahan nilai bagi diri sendiri maupun orang-orang terdekat atau keluarganya baik yang ditujukan untuk dunianya maupun untuk akhirnya. Bekerja merupakan termasuk kedalam kajian hukum ketenagakerjaan yang meliputi banyak unsur didalamnya seperti pekerja atau buruh, tenaga kerja, dan perusahaan atau pemberi kerja.

Unsur pertama yaitu pekerja atau buruh yaitu orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk apapun. Dalam penelitian ini yang diartikan sebagai pekerja adalah AS.

Sementara pengertian dari unsur kedua yaitu tenaga kerja adalah orang atau seseorang yang mampu dan sudah masuk usia kerja yang melakukan kegiatan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk sekitarnya. Tenaga kerja juga terdiri dari berbagai macam. Dalam penelitian ini pekerja ini termasuk kedalam tenaga kerja tetap yang diharuskan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja ini mendapatkan uang kompensasi dari perusahaan atau pemberi kerja.

Unsur ketiga dari ketenagakerjaan yaitu perusahaan atau pemberi kerja. Perusahaan adalah badan hukum yang mengelola sumber daya ekonomi atau menyediakan barang dan/atau jasa kepada khalayak umum untuk memperoleh keuntungan. Dalam penelitian ini yang diartikan sebagai perusahaan adalah PT X.

Setiap manusia dapat memperoleh pekerjaan dengan mengikatkan dirinya pada orang lain yang kemudian disebut sebagai perusahaan atau pemberi kerja. Dengan adanya ikatan antara orang yang kemudian disebut sebagai pekerja atau buruh dengan perusahaan maka menciptakan suatu hubungan yang disebut hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang timbul karena adanya perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja terdapat berbagai unsur yang tertera didalamnya, diantaranya pekerjaan, upah, dan pemerintah. Ketiga unsur tersebut harus dipenuhi agar tidak terjadi masalah dikemudian hari. Membahas tentang hubungan kerja juga tidak dapat dipisahkan dari segala kemungkinan yang terdapat di dalamnya, termasuk kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja serta hak dan kewajiban antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh karena sebab-sebab tertentu. Pemutusan hubungan kerja tidak selalu menimbulkan perselisihan, tetapi jika terjadi perselisihan itu sering sekali ditimbulkan karena dicurangnya hak-hak pekerja atau buruh oleh perusahaan atau pemberi kerja.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi 4 (empat) macam, tetapi dalam penelitian ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT X termasuk kedalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan.

Dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja, pihak perusahaan atau pemberi kerja tidak boleh semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja atau buruhnya, melainkan harus ada alasan yang dapat dibenarkan oleh undang-undang dan tata cara pelaksanaannya harus sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan memberikan teguran atau surat peringatan sebagai usaha-usaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT X kepada AS tidak didahului dengan adanya usaha-usaha agar pemutusan hubungan kerja itu tidak terjadi dan perusahaan tidak memberi kesempatan pekerja untuk membela diri sekiranya melakukan kesalahan. Adapun usaha-usaha yang dimaksud adalah berupa teguran ataupun surat peringatan.

Apabila segala jenis usaha yang dilakukan tidak menemui titik temu, maka pelaksanaan mengenai pemutusan hubungan kerja harus dimusyawarahkan terlebih dahulu oleh perusahaan

atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh yang terkait, dan dalam kasus ini seharusnya dimusyawarahkan oleh PT X dengan AS.

Namun ketika telah terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja atau buruh tidak lagi memperoleh penghasilan sehingga tidak bisa mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja maka perusahaan akan mengeluarkan surat paklaring yang berisi keterangan-keterangan selama masa kerja dan memungkinkan memberikan manfaat baik dikemudian hari.

Setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, PT X kemudian mengeluarkan surat paklaring pada bulan juni 2020 yang dimana isi surat paklaring tersebut mencantumkan hubungan kerja PT X dengan AS berakhir pada Agustus 2018, dan tentu saja hal tersebut mempengaruhi jumlah uang kompensasi yang diterima oleh AS.

Pembicaraan mengenai uang kompensasi, uang kompensasi pada dasarnya adalah sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja bukan karena pengunduran diri dan seharusnya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam kasus PT X dengan AS, AS hanya menerima uang kompensasi sejumlah Rp. 181.800.000, jumlah tersebut kurang dari yang seharusnya diterima oleh AS yang berjumlah Rp. 446.228.851.

Dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT X tidak diawali dengan usaha-usaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja, pemberian uang kompensasi yang dilakukan oleh PT X tidak sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Di PT X Bandung, Jawa Barat**

Pada umumnya hak untuk mengakhiri suatu hubungan kerja merupakan hak pekerja atau buruh maupun hak perusahaan atau pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja. Dalam berakhirnya hubungan kerja menjadi penting untuk dikaji karena sering kali terdapat persoalan didalamnya yang bersifat umum dan hampir selalu menimbulkan kontroversi maka dibutuhkan perlindungan hukum bagi para pekerja atau buruh.

Perlindungan hukum adalah upaya pemenuhan hak asasi manusia yang dilakukan oleh penguasa atau pemerintah dan diberikan kepada masyarakat agar memberikan rasa aman baik secara fisik maupun mental.

Menurut Soepomo, perlindungan hukum bagi tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Dalam kasus yang terjadi antara PT X dengan AS, menurut penulis perlindungan hukum tenaga kerja yang tidak didapatkan oleh AS adalah perlindungan ekonomis, yang dimana PT X harus memberikan perlindungan tenaga kerja yang berbentuk mendapatkan penghasilan yang cukup, terhadap AS yang merupakan pekerja.

Perlindungan ekonomis terhadap pekerja atau buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja yaitu berupa uang kompensasi yang didalamnya terdapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Menurut penulis, uang pesangon merupakan sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dalam bentuk apapun karena terjadinya pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh.

Sementara uang penghargaan masa kerja ialah sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh sebagai imbalan dikarenakan lamanya masa bekerja pekerja atau buruh yang bersangkutan. Dan uang penggantian hak yaitu sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dikarenakan terjadi pemutusan hubungan kerja yang diberikan karena adanya penggantian istirahat umum, istirahat panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja atau buruh bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.

Adapun 3 hak yang diuraikan diatas adalah 3 hak yang wajib diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh ketika terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Mengenai jumlah pasti dan perhitungan tentang 3 hak diatas selebihnya diatur dalam Pasal 156 ayat 2, 3, dan 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pemberian besaran uang kompensasinya dilihat dari masa kerja pekerja atau buruh yang bersangkutan. Dalam uraian diatas, dapat ditarik garis besarnya bahwa perlindungan hukum yang dimaksud adalah perlindungan ekonomis yang harus diterima oleh pekerja atau buruh saat terjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam kasus ini, AS tidak mendapatkan keseluruhan uang kompensasi yang seharusnya ia terima berdasarkan masa waktu kerjanya, dan hanya mendapatkan sebagian. Hal ini mengakibatkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Seperti yang diketahui, terdapat empat (4) jenis-jenis perselisihan hubungan industrial. Dalam kasus ini terdapat dua (2) jenis perselisihan hubungan industrial didalamnya, yaitu perselisihan hak yang timbul karena tidak terpenuhinya hak AS oleh PT X, hingga mengakibatkan adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan per-UU-an, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau bahkan perjanjian kerja bersama. Serta perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dimana karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara AS dan PT X mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh PT X.

Pada umumnya dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan, terdapat tiga pihak yang terlibat penting, yaitu perusahaan atau pemberi kerja, pekerja atau buruh, dan pemerintah. Seperti diketahui bahwa hubungan kerja antara perusahaan atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh merupakan lingkup hukum perdata karena dalam hubungan kerjanya hanya menyangkut antara orang dengan orang. Dengan tergolongnya sebagai hukum perdata, maka tidak menutup kemungkinan terjadinya benturan kepentingan yang merugikan salah satu pihak.

Maka dari itu dalam sistem hukum ketenagakerjaan diberikan kesempatan penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan ataupun melalui pengadilan. Hal ini selaras dengan yang tertera dalam pasal 136 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh perusahaan atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh secara musyawarah untuk mufakat, apabila hal ini tidak tercapai maka perusahaan atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam kasus ini metode penyelesaian yang dilakukan oleh pekerja adalah melalui metode bipartit dengan cara mengirimkan surat undangan kepada direktur PT X untuk mengajukan musyawarah yang dilaksanakan satu minggu kemudian tetapi tidak tercapai kesepakatan setelah dilaksanakan. Pekerja kemudian melalui kuasa hukumnya mengajukan tripartit kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Dalam tripartit tersebut mencapai kesepakatan bahwa PT X diharuskan membayarkan uang kompensasi kepada AS, tetapi ditolak oleh PT X karena telah memberikan uang purna jabatan sebagai bentuk lain dari penghargaan atas masa kerja AS.

Dari pernyataan-pernyataan diatas dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan AM selaku mediator permasalahan antara PT X dengan AS dan teori serta undang-undang yang telah penulis paparkan, penulis mengambil kesimpulan bahwa bentuk perlindungan hukum tenaga kerja yang tidak didapatkan oleh AS adalah bentuk perlindungan ekonomis. Apabila PT X telah mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap AS, maka PT X tidak boleh menghindari tanggung jawab untuk memberikan hak yang seharusnya diterima.

#### **D. Kesimpulan**

Terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan pemberian uang kompensasi di PT X dikarenakan dengan berakhirnya hubungan kerja antara PT X dengan AS tanpa adanya teguran ataupun surat peringatan terlebih dahulu. Setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja, PT X juga tidak memberikan nominal uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak seperti yang seharusnya berjumlah Rp. 446.228.851 seperti perhitungan yang

diatur dalam undang-undang melainkan hanya memberikan Rp. 181.800.000. Selain itu juga pekerja tidak mendapat perlindungan hukum. Tidak terdapat bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT X. Seharusnya bentuk perlindungan yang didapatkan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak di PT X yakni perlindungan ekonomis yang dimana PT X harus memberikan perlindungan tenaga kerja yang berbentuk mendapatkan penghasilan yang cukup, terhadap AS yang merupakan pekerja, karena dalam menjalankan kewajibannya PT X sebagai perusahaan atau pemberi kerja diwajibkan untuk bertanggung jawab dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
- [2] Francisca, Maria Mulyadi. "PELANGGARAN HAK NORMATIF YANG TERJADI TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DEWAN DIREKSI." *Problematika Hukum* 1.2 2018.