



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2>

Received: 19 Oktober 2023, Revised: 30 November 2023, Publish: 2 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kewajiban Pembayaran Pesangon Kepada Karyawan Usia Pensiun Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak

Felicia¹, Gunardi²

¹Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: felliicciaa@gmail.com

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia

Email: gunardi@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: felliicciaa@gmail.com

Abstract: *Companies often terminate employment relationships with their employees because the company's conditions are not good, employees have reached their retirement age, etc. After terminating an employment relationship, employers are required to pay severance pay to employees as regulated in the employment law. However, there are still many companies that do not pay the severance pay or even only pay half of the severance pay which should disappoint their employees. This research aims to find out what the regulations regarding the rights and obligations of the parties are based on labor law. This research uses a normative research method using a statutory and regulatory approach related to this research and a case approach in the Pontianak District Court Decision Number 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk. Based on the research that has been carried out, employers have violated Article 156 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment and are required to pay the severance pay after terminating their employment. The conclusion of this writing is that it is hoped for the employees and employers will comply with the rights and obligations that have been agreed before starting the employment relationship, including the agreement on severance pay so that conflict cannot occur and the welfare of the parties can be achieved.*

Keywords: *Termination of Employment, Severance Pay, Employees.*

Abstrak: Pemutusan hubungan kerja sering dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya karena kondisi perusahaan yang sedang tidak baik, karyawan telah memasuki usia pensiun, dan lain-lain. Setelah melakukan suatu pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk membayar pesangon kepada karyawan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, masih banyak perusahaan yang tidak membayar pesangon atau bahkan hanya membayar setengah dari pesangon yang seharusnya dibayarkan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peraturan mengenai hak dan kewajiban para pihak berdasarkan hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini dan pendekatan kasus pada Putusan PN Pontianak Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa pengusaha telah melanggar Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan diwajibkan untuk membayar pesangon setelah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan. Kesimpulan dari penulisan ini diharapkan karyawan maupun pengusaha mematuhi hak dan kewajiban yang telah disepakati sebelum memulai hubungan kerja termasuk kesepakatan tentang pembayaran pesangon agar tidak terjadi konflik dan kesejahteraan para pihak dapat tercapai.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pembayaran Pesangon, Karyawan.

PENDAHULUAN

Agar dapat melanjutkan kelangsungan hidup dan keluarga, setiap manusia diwajibkan untuk mempunyai pekerjaan agar bisa memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam suatu hubungan kerja, karyawan dengan pengusaha memiliki tujuan yang sama yaitu untuk memperoleh upah yang sebesar-besarnya sehingga memberikan upah yang layak menjadi suatu kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada karyawan. Pemberian upah dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, apabila perusahaan tidak mampu memberikan upah yang sesuai maka semangat karyawan dalam bekerja dapat berkurang dan hal ini akan berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan. Sebaliknya bagi karyawan, upah sudah menjadi haknya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sebelum memulai suatu hubungan kerja, karyawan dengan pengusaha akan membuat suatu perjanjian kerja yang dimana dalam perjanjian kerja diatur mengenai hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibentuk apabila kedua pihak telah sepakat mengenai isi perjanjian. Menurut Iman Soepomo, perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak lain mengikatkan diri untuk memburuhkan pihak yang satu dengan membayar upah.¹ Selain kedua pihak harus sepakat mengenai isi perjanjian, para pihak harus cakap dalam membuat perjanjian serta mempunyai objek dan sebab yang halal. Apabila keempat hal ini terdapat dalam perjanjian kerja tersebut, maka perjanjian kerja dapat dikatakan sah.

Suatu hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha dapat terbentuk setelah membuat suatu perjanjian kerja dan telah mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja apabila pengusaha telah memenuhi pembayaran upah kepada karyawan dikarenakan upah merupakan hal utama yang disepakati dalam perjanjian kerja sehingga besaran upah yang akan dibayar harus sesuai dengan kesepakatan. Hubungan kerja antara karyawan dengan pengusaha dapat berakhir karena karyawan telah mencapai usia pensiun atau pengusaha membayar upah tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan sehingga dapat mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Secara teoretis yuridis, pemutusan hubungan kerja terbagi menjadi 4 (empat) macam yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum merupakan suatu hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum jika masa waktunya sudah habis sesuai dengan apa yang ditetapkan dalam perjanjian. Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja demi hukum dikarenakan pekerja masih dalam masa percobaan kerja, pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja, perusahaan tutup, dan pekerja meninggal dunia.²

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan merupakan hubungan kerja yang berakhir karena permintaan pengusaha atau pekerja karena adanya alasan yang penting. Terdapat 2

¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan-bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Cetakan VI, Djamban, 1987), hal. 51.

² Samun Ismaya, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta : Suluh Media, 2018), hal. 127.

(dua) pengadilan yang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu pengadilan perdata biasa (PN) dan pengadilan hubungan industrial (PHI).

3. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat disebabkan karena permintaan pengunduran diri atas kemauan sendiri secara tertulis, adanya gugatan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja kepada pengadilan hubungan industrial, dan pekerja mengalami sakit berkepanjangan, terkena kecelakaan kerja, dan mengalami cacat. Pekerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak membayar upah tepat waktu, tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja, memberikan pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan pekerja, menghina secara kasar, menganiaya, dan mengancam pekerja.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja telah melakukan pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja, pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib bukan karena pengaduan pengusaha, adanya perubahan status, penggabungan, pelubaran, perubahan kepemilikan perusahaan, pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri, dan kondisi perusahaan tutup.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara pekerja dengan pengusaha karena suatu hal tertentu.³ Pengakhiran dapat terjadi karena perselisihan yang diakibatkan oleh pengupahan, jaminan sosial, adanya masalah pribadi, serta daya bekerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerja yang harus dilakukan. Setelah hubungan kerja berakhir, maka pekerja tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hubungan industrial masih banyak terjadi perselisihan terkait pembayaran pesangon yang tidak sesuai dengan apa yang didapatkan. Perselisihan seperti ini terjadi dalam putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk.

Pada kasus dalam putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk terdapat dua karyawan perusahaan yang bernama Wansyah Sinaga dan Wahyono. Wansyah Sinaga telah bekerja selama 34 tahun 9 bulan sedangkan Wahyono telah bekerja selama 32 tahun 11 bulan. Dua karyawan ini terkena pemutusan hubungan kerja oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) karena keduanya telah memasuki usia pensiun sehingga mereka berhak untuk mendapatkan pesangon pensiun sesuai dengan masa kerja. Akan tetapi, pesangon pensiun yang dibayarkan kepada mereka tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan. Pihak perusahaan telah melakukan pemotongan gaji secara sepihak kepada kedua karyawan. Mengenai alasan pemotongan gaji dikarenakan terdapat dana perusahaan yang belum dikirim kepada perusahaan sehingga kedua karyawan dianggap telah mengambil dana perusahaan untuk keperluan pribadi. Namun, setelah diperiksa oleh tim peneliti ternyata tidak ditemukan bukti bahwa kedua karyawan mengambil dana tersebut sehingga dapat dikatakan ini hanya sebuah alasan karena PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) tidak ingin membayar penuh pesangon pensiun kepada Wansyah Sinaga dan Wahyono.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan terkait kasus dalam putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk, pihak perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar pesangon pensiun sehingga masalah yang akan dibahas yaitu bagaimana pengaturan mengenai hak dan kewajiban para pihak menurut hukum Ketenagakerjaan dan penulis tertarik untuk menulis artikel yang berjudul Kewajiban

³ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta : Cetakan II, Ghalia Indonesia, 1990), hal. 136.

Pembayaran Pesangon Kepada Karyawan Usia Pensiun Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian normatif yaitu penelitian terhadap asas/nilai dan hukum positif.⁴ Dalam menjawab permasalahan dalam penulisan ini, penyelesaiannya perlu meneliti ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga menyangkut hukum positif yang ada di Indonesia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diambil dari bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder meliputi buku-buku yang berkaitan dengan penjelasan dalam penelitian ini. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus pada putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Mengenai Hak dan Kewajiban Para Pihak Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Hak dan kewajiban menjadi faktor utama dalam hubungan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, adil, dan berkeadilan sehingga memerlukan perlindungan agar hak-hak pekerja dan keberlanjutan usaha pengusaha tetap terjaga. Pemerintah telah membentuk peraturan untuk memberikan perlindungan terkait hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan mengenai Ketenagakerjaan dibentuk oleh pemerintah sebagai langkah dalam membantu pembangunan nasional termasuk pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

Dalam suatu pembangunan nasional, orang yang bekerja agar dapat memperoleh upah mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan berhasilnya suatu pembangunan sehingga keberhasilan pembangunan bergantung pada pekerjanya. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan peran serta dan perlindungan bagi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga tujuan dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kualitas pekerja agar dapat mendorong produktivitas pekerja dalam bekerja sehingga pembangunan nasional dapat tercapai.

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha dalam hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

Pekerja berhak atas penghidupan yang layak dan memperoleh upah sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sehingga setiap orang yang belum mendapatkan pekerjaan berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh upah agar dapat mencapai penghidupan yang layak. Hak pekerja atas upah timbul pada saat hubungan kerja terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Selain itu, pekerja juga berhak atas perlindungan dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, berhak untuk membuat perjanjian kerja, jaminan sosial, mendapatkan pengakuan kompetensi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pembatasan waktu kerja, cuti, istirahat, dan libur.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja berkewajiban untuk menjaga ketertiban dan mendorong kelangsungan produksi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan, melakukan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah

⁴ Soetandyo Wignjosubroto, Hukum Konsep Dan Metode, (Malang: Setara Press, 2013).

mufakat, melakukan pemberitahuan dalam waktu 7 (tujuh) hari sebelum mogok kerja, melaksanakan ketentuan dan memberitahukan isi dari perjanjian kerja bersama.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan hak-hak kepada pengusaha yang harus dijalankan dengan bijak yaitu memberikan perintah dengan tujuan agar dapat mencapai target perusahaan, berhak atas jasa yang diberikan oleh pekerja, dan melakukan pemutusan hubungan kerja apabila ada pekerja yang melanggar aturan perusahaan. Jika terdapat perubahan status dalam perusahaan, terjadi peleburan, penggabungan, perubahan kepemilikan perusahaan, perusahaan tutup karena keadaan memaksa, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, pengusaha berkewajiban untuk menyediakan tempat kerja yang sehat dan aman sehingga pekerja dapat bekerja dengan aman, memberikan upah yang layak kepada pekerja sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan, memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah, memberikan jaminan sosial, perlindungan jika terjadi diskriminasi dan kecelakaan kerja, membayar tunjangan dan fasilitas, memberikan cuti yang layak.⁵

Apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja karena kondisi atau alasan yang telah diatur dalam Pasal 169 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sedangkan pengusaha berkewajiban untuk membayar uang tersebut sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Mengenai perhitungan uang pesangon telah diatur sebagai berikut:

1. Upah 1 (satu) bulan untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun;
2. Upah 2 (dua) bulan untuk masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun;
3. Upah 3 (tiga) bulan untuk masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun;
4. Upah 4 (empat) bulan untuk masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;
5. Upah 5 (lima) bulan untuk masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun;
6. Upah 6 (enam) bulan untuk masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;
7. Upah 7 (tujuh) bulan untuk masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun;
8. Upah 8 (delapan) bulan untuk masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun;
9. Upah 9 (sembilan) bulan untuk masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun.

⁵ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan : Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Lakbang Pressindo, 2016).

Uang penghargaan masa kerja merupakan penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Mengenai perhitungan uang penghargaan masa kerja telah diatur sebagai berikut:

1. Upah 2 (dua) bulan untuk masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;
2. Upah 3 (tiga) bulan untuk masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun;
3. Upah 4 (empat) bulan untuk masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun;
4. Upah 5 (lima) bulan untuk masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun;
5. Upah 6 (enam) bulan untuk masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun;
6. Perhitungan upah akan semakin tinggi bergantung pada lamanya masa kerja pekerja.

Uang penggantian hak atau ganti kerugian merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat panjang, istirahat tahunan, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, dan berbagai fasilitas seperti fasilitas perumahan. Mengenai uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja terdiri dari:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Ongkos atau biaya pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta perawatan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pengaturan Uang Pesangon dalam Putusan Pengadilan Negeri Pontianak Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk

Mengenai perhitungan uang pesangon yang seharusnya dibayarkan kepada karyawan usia pensiun telah diatur dalam perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara para karyawan dengan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). Dalam Pasal 51 perjanjian kerja bersama menyatakan:

1. Penghargaan diberikan bagi Pegawai yang diberhentikan sebagai pegawai, serta telah memiliki masa kerja paling sedikit 3 (tiga) tahun terus menerus dan tidak terputus Perseroan, termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian dan Calon Pegawai;
2. Tunjangan tambahan penghasilan diberikan sebesar 4 (empat) kali penghasilan tetap bulan terakhir;
3. Uang pengganti masa cuti besar diberikan sebesar 3 (tiga) kali penghasilan tetap bulan terakhir kepada pegawai yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 6 (enam) tahun terus menerus tidak terputus di Perseroan, termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian dan Calon Pegawai;
4. Uang penghargaan untuk pegawai yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun penghargaan pertahun masa kerja diberikan sebesar 1 (satu) kali Penghasilan bulan terakhir dan untuk pegawai yang mempunyai masa kerja ke 16 (enam belas) tahun dan seterusnya, penghargaan pertahun masa kerja diberikan sebesar 2 (dua) kali penghasilan bulan terakhir.

Dan Pasal 52 perjanjian kerja bersama menyatakan:

1. Pegawai yang berhenti bekerja pada usia 56 (lima puluh enam) tahun, diberikan penghargaan pengabdian dengan persyaratan yaitu memiliki masa kerja di Perseroan paling

- sedikit 25 (dua puluh lima) tahun termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian dan memiliki nilai unjuk kerja paling rendah kandidat Potensia selama 2 (dua) semester terakhir;
2. Penghargaan berupa uang sebesar 2 (dua) kali penghasilan tetap bulan terakhir sebelum berhenti bekerja.

Berdasarkan perhitungan pesangon yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja bersama, maka besaran pesangon yang diberikan kepada Wansyah Sinaga dan Wahyono harus diberikan sesuai dengan masa kerja mereka. Namun, PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) tidak membayar pesangon sepenuhnya sehingga PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) telah melanggar ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan untuk membayar pesangon setelah melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan melanggar perjanjian kerja bersama yang telah disepakati dikarenakan besaran pesangon yang dibayar tidak sesuai dengan yang telah diatur dalam perjanjian kerja bersama.

KESIMPULAN

Apabila pekerja dengan pengusaha telah membuat suatu perjanjian kerja, maka hubungan kerja antara mereka telah terbentuk sehingga terdapat hak dan kewajiban yang harus ditaati oleh pekerja dengan pengusaha. Hak dan kewajiban yang harus ditaati telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja berhak atas upah dan penghidupan yang layak sehingga pekerja memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja. Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dikarenakan pekerja memasuki usia pensiun maka perusahaan diwajibkan untuk membayar pesangon. Kewajiban ini telah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan apabila pengusaha melakukan suatu hubungan kerja maka pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Mengenai besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak diberikan sesuai dengan masa kerja pekerja.

REFERENSI

- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan-bidang Hubungan Kerja, (Jakarta : Cetakan VI, Djamban, 1987), hal. 51.
- Samun Ismaya, Hukum Ketenagakerjaan, (Yogyakarta : Suluh Media, 2018), hal. 127.
- Ridwan Halim, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, (Jakarta : Cetakan II, Ghalia Indonesia, 1990), hal. 136.
- Soetandyo Wignjosoebroto, Hukum Konsep dan Metode, (Malang : Setara Press, 2013).
- Aries Harianto, Hukum Ketenagakerjaan : Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, (Jakarta : Lakbang Pressindo, 2016).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Putusan Pengadilan Negeri Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Ptk.