



Perlindungan Hukum terhadap Eks-Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penunggakan Tunjangan

Regina Meylisa Permatasari^{1*}, Holyness N. Singadimedja², Rafan Darodjat³

¹⁻³ Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran, Indonesia

*Penulis Korespondensi: regina21002@mail.unpad.ac.id¹

Abstract. *In an employment relationship, there are rights and obligations attached to each party that must be fulfilled. However, in practice, employers often neglect to fulfill the rights of workers during their employment and after termination of employment, even though these obligations are regulated in the Collective Labor Agreement and Joint Agreement. Based on these issues, this study aims to examine and describe the legal protection for former employees who have been terminated with outstanding benefits in accordance with Indonesian labor laws, as well as to obtain an overview of the company's responsibility to fulfill the rights of former employees due to termination of employment in accordance with the agreements in the Collective Labor Agreement and Joint Agreement. This study uses a normative juridical approach based on the provisions of labor laws and regulations. Data was collected through a literature study by examining primary, secondary, and tertiary legal materials relevant to the research issue. All data were then analyzed qualitatively to formulate comprehensive and implementable conclusions and recommendations for the benefit of former employees. The findings show that legal protection for former employees who experience termination of employment with outstanding benefits can be demanded based on labor law regulations in Indonesia. The company has the responsibility and obligation to fulfill the rights of former employees due to termination of employment in accordance with the agreement in the Collective Labor Agreement and Joint Agreement, whereby the payment of these rights must be aligned with and subject to the provisions of applicable laws and regulations.*

Keywords: *Benefit Arrears; Collective Agreement; Collective Labor Agreement; Former Employee; Layoff.*

Abstrak. Pada suatu hubungan kerja terdapat hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak dan wajib dipenuhi. Namun dalam praktiknya, pemberi kerja sering lalai memenuhi hak-hak pekerja selama masa kerja dan pasca PHK, meskipun kewajiban tersebut telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama. Dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menguraikan terkait perlindungan hukum terhadap eks-karyawan yang mengalami PHK dengan penunggakan tunjangan ditinjau dari peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta untuk memperoleh gambaran mengenai tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak-hak eks-karyawan akibat PHK sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yang mana berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan menelaah bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang memiliki relevansi terhadap isu penelitian. Seluruh data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif guna merumuskan kesimpulan serta rekomendasi yang komprehensif dan dapat diimplementasikan bagi kepentingan para eks-karyawan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap eks-karyawan yang mengalami PHK dengan penunggakan tunjangan tetap dapat dituntut pemenuhannya berdasarkan pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Perusahaan mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk memenuhi hak-hak eks-karyawan akibat PHK sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama, yang mana pelaksanaan pembayaran atas hak-hak tersebut tetap wajib diselaraskan dan tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci: Eks-Karyawan; PHK; Penunggakan Tunjangan; Perjanjian Bersama; Perjanjian Kerja Bersama.

1. LATAR BELAKANG

Setiap manusia mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, guna mencapai kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupan. Salah satu upaya pemenuhannya yaitu dengan memperoleh penghasilan yang layak, baik untuk kebutuhan primer, sekunder, maupun tersier. Oleh sebab itu, seseorang yang memenuhi syarat dan memiliki kesempatan kerja

cenderung memilih bekerja agar memperoleh penghasilan yang dapat menunjang keberlangsungan hidupnya. Sehubungan dengan konteks ketenagakerjaan, penghasilan pekerja umumnya terbagi menjadi empat kategori, yakni gaji; tunjangan dalam bentuk natura seperti bahan pangan dan sandang; *fringe benefits* seperti program pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas dan makan siang; serta dukungan berupa kondisi lingkungan kerja yang layak.

Di Indonesia, perlindungan hukum bagi pekerja telah diatur secara tegas dan konkrit dalam konstitusi negara, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen IV (“UUD 1945”). Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Secara normatif, konstitusi Indonesia telah menjamin perlindungan hukum mengenai hak untuk bekerja dan memperoleh imbalan sebagai balas jasa dari pekerjaan, sebagaimana hak untuk bekerja adalah salah satu bentuk dari hak asasi manusia yang bersifat universal. Sehingga hak tersebut menjadi hak fundamental yang melekat secara kodrati bagi setiap individu yang wajib dihormati, dijaga dan dilindungi. Dengan kata lain, pemenuhannya mutlak dan tidak seorangpun mempunyai hak untuk membatasi atau melanggar hak orang lain. (Utama, 2022)

Pemberi kerja sebagai pihak yang memberikan perintah kerja dan menerima hasil dari pekerjaan tersebut, berkewajiban memberikan imbalan yang telah diwajibkan dan disepakati pemberiannya sebagai bagian dari hak pekerja. Imbalan atau yang biasa dikenal dengan upah dalam hal ini sebagai bentuk balas jasa dari suatu pekerjaan yang menjadi tujuan utama seseorang bekerja. Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (“PP Pengupahan”), upah didefinisikan sebagai “Hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Lebih lanjut dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) menyebutkan bahwa “Pekerja atau buruh sendiri merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas hasil kerjanya tersebut”, kemudian Pasal 1 ayat (4) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pemberi kerja dapat merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya”.

Upah sebagai imbalan dari pemberi kerja untuk pekerja atau buruh dapat mencakup pula tunjangan bagi pekerja dan keluarganya. Tunjangan dalam konteks ini merupakan

tambahan pendapatan atau fasilitas yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, lembaga, atau institusi tempat mereka bekerja di luar gaji pokok. (Ishani, 2023) Tunjangan kerja terdiri atas beberapa bentuk, seperti tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan pendidikan, tunjangan kesehatan, serta berbagai bentuk tunjangan lainnya. Tujuan pemberian tunjangan oleh pemberi kerja kepada pekerja pada intinya dimaksudkan untuk memotivasi pekerja agar lebih disiplin, produktif, serta membantu mensejahterakan pekerja maupun keluarganya.

Pada konteks ketenagakerjaan, pembahasan mengenai upah tidak dapat dipisahkan dari hak untuk bekerja. Hal ini karena upah merupakan salah satu hak normatif pekerja di bidang ekonomi atau finansial. (Monoppo, 2016) Ketidakpatuhan pemberi kerja dalam membayarkan upah sesuai kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama, serta ketentuan peraturan perundang-undangan dapat dikualifikasikan sebagai suatu pelanggaran terhadap hak normatif pekerja. Pemerintah selaku regulator dalam konteks ini tentunya bertanggung jawab untuk membentuk sejumlah peraturan terkait pemenuhan hak normatif bagi pekerja salah satunya seperti pemberian upah yang layak bagi pekerja.

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibentuk pemerintah tersebutlah, yang kemudian menjadi payung hukum atau dasar pengaturan segala hal terkait dengan kondisi ketika sebelum masa kerja, selama masa kerja, dan setelah masa kerja bagi pekerja dan pemberi kerja, termasuk di dalamnya mengenai segala hak dan kewajiban seperti pengupahan. Kehadiran pemerintah selain untuk membentuk sejumlah regulasi, juga berperan untuk menanggulangi berbagai persoalan dan mencegah adanya intimidasi dan kesewenang-wenangan dari pemberi kerja kepada pekerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan tersebut tergolong hukum heteronom, karena lahir dari kewenangan pejabat pembentuk undang-undang dan mengikat para pihak tanpa kesepakatan langsung. (Uwiyono, 2014)

Di samping sumber hukum heteronom, pada konteks hukum ketenagakerjaan, pekerja dan pemberi kerja juga diperbolehkan membuat kesepakatan tersendiri guna mengatur hubungan kerjanya. Ketentuan Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan Perjanjian Kerja (“PK”), yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Umumnya di dalam Perjanjian Kerja itu sendiri termuat hal-hal seperti jenis pekerjaan, besaran upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban para pihak, waktu kerja, ataupun masa kontrak yang diatur dengan lebih mendetail. Hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, selain diatur melalui Perjanjian Kerja yang bersifat individual, juga dapat ditetapkan dalam Perjanjian

Kerja Bersama (“PKB”) maupun dalam Peraturan Perusahaan. Akan tetapi, dalam Perjanjian Kerja Bersama, pekerja diwakili oleh serikat pekerja sebagai pihak dalam perjanjian karena sejatinya Perjanjian Kerja Bersama dimaksudkan untuk mengatur hak dan kewajiban bagi seluruh pekerja dalam satu perusahaan yang sama dengan pemberi kerja atau pengusaha, sehingga keberlakuannya lebih kolektif. (Narwi et.al., 2024) Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan yang dibuat pekerja dengan pengusaha ini disebut sebagai sumber hukum otonom, yang mana sumber hukum ini baru berlaku apabila isinya memiliki kualitas di atas atau minimal sama dengan norma hukum perburuhan heteronom. (Singadimedja, 2017)

Melalui sumber hukum otonom ini, terkait pengupahan dapat pula disepakati, khususnya mengenai komponen apa saja selama tidak memberikan di bawah standar yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Contohnya ketika pemberi kerja menyepakati akan memberikan pula tunjangan kerja di samping gaji pokok sebagai upah bagi pekerjanya, maka di dalam sumber hukum otonom ini kesepakatan tersebut dapat dituangkan secara tertulis. Secara normatif, Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama sejatinya merupakan diversifikasi dari perjanjian pada umumnya, dengan demikian menjadikannya tunduk pula pada ketentuan seperti asas-asas perjanjian serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”). Para pihak dalam Perjanjian Kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi terhadap satu sama lain dengan itikad baik.

Pada praktiknya, pemenuhan upah serta hak-hak lain seperti hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) yang lahir dari suatu hubungan kerja tidaklah selalu berjalan dengan mudah sekalipun sudah diatur dan disepakati dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, maupun Peraturan Perusahaan. Berdasarkan keadaan tersebut, penulis dalam penelitian ini tertarik mengidentifikasi beberapa permasalahan utama sebagai fokus kajian, yakni: *pertama*, bagaimanakah perlindungan hukum terhadap eks-karyawan yang mengalami PHK dengan penunggakan tunjangan ditinjau dari pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia? *Kedua*, bagaimanakah tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak-hak eks-karyawan akibat PHK sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguraikan terkait perlindungan hukum terhadap eks-karyawan yang mengalami PHK dengan penunggakan tunjangan ditinjau dari pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta untuk mengkaji dan memperoleh gambaran mengenai tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi hak-hak eks-karyawan akibat PHK sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian

Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama. Oleh sebab itu, penulis pada penelitian ini tertarik untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif dengan topik “Perlindungan Hukum terhadap Eks-Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penunggakan Tunjangan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Perlindungan hukum secara terminologi berasal dari kata perlindungan dan hukum. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (“KBBI”) perlindungan berarti tempat berlindung, atau dapat berarti hal perbuatan dan sebagainya yang memperlindungi. Sedangkan dalam bahasa Inggris, perlindungan diistilahkan dengan *protection*. Mengacu pada *Black' s Law Dictionary*, kata *protection* memiliki arti *the act of protecting*, yang artinya tindakan melindungi. (Garner, 2009) Kemudian menurut Mochtar Kusumaatmadja, hukum adalah keseluruhan asas dan kaidah yang mengatur pergaulan hidup manusia dalam masyarakat juga meliputi lembaga (institusi) dan proses yang mewujudkan kaidah tersebut dalam masyarakat. (Samidjo, 1985) Dari kedua terminologi tersebut, perlindungan hukum dimaksudkan untuk melindungi hak-hak subjek hukum agar dapat terjamin pemenuhannya, sebagaimana halnya dalam konteks ini perlindungan hukum bagi karyawan dan/atau eks-karyawan dalam hukum ketenagakerjaan. Karyawan sebagai subjek hukum ketenagakerjaan akan memperoleh perlindungan hukum atas segala hak-hak yang melekat padanya dalam kedudukannya sebagai pekerja berdasarkan peraturan ketenagakerjaan. (Sinaga, 2017)

Dasar perlindungan hukum terhadap karyawan dan pemenuhan hak-hak karyawan selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dapat diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, Perjanjian Bersama dan Peraturan Perusahaan. (Oktavira, 2023) Perjanjian Kerja Bersama merupakan sarana bagi karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja sebagai pihak dalam perjanjian dan pengusaha selaku pemberi kerja untuk merumuskan secara lebih rinci hak dan kewajiban masing-masing pihak yang mungkin belum diatur di dalam sumber hukum heteronom atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Sridadi, 2016) Perjanjian Bersama merupakan bagian dari Perjanjian Kerja Bersama, dengan ketentuan selama masa waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama terdapat hal yang tidak sesuai dalam hubungan kerja sehingga dimungkinkan dibuat Perjanjian Bersama. Kemudian Peraturan Perusahaan merupakan regulasi khusus yang dibentuk perusahaan untuk mengatur hubungan hukum dalam perusahaan itu sendiri.

Salah satu hak karyawan dalam ketenagakerjaan yaitu hak atas upah yang umumnya dapat berisi komponen berupa gaji pokok dan tunjangan. Tunjangan adalah tambahan

pendapatan atau fasilitas yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, lembaga, atau institusi tempat mereka bekerja di luar gaji pokok, yang biasanya disalurkan bersamaan dengan pemberian gaji bulanan. Dasar hukum mengenai komponen upah yang dapat diberikan kepada karyawan telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) PP Pengupahan, dengan tetap memperhatikan ketentuan mengenai komposisi tunjangan yang dapat diberikan dalam komponen upah. Tunjangan yang dapat disepakati pemberiannya sebagai bagian dari komponen upah, menjadikannya termasuk sebagai hak normatif karyawan yang harus dipenuhi pihak perusahaan selaku pemberi kerja, termasuk ketika hendak melakukan PHK. Salah satu bentuk tunjangan yang dapat diberikan adalah tunjangan tidak tetap yakni tunjangan yang dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok dan dapat pula diberikan berdasarkan tingkat kehadiran pekerja. (Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1990)

Hubungan kerja pada akhirnya akan mencapai suatu titik akhir, baik karena berakhirnya masa kontrak maupun akibat PHK yang mana dapat terjadi dengan berbagai penyebab. PHK tidak bisa dilakukan secara sembarangan, bahkan ketika perusahaan dalam kondisi sulit sekalipun, sehingga tindakan tersebut harus sebisa mungkin menjadi pilihan terakhir setelah upaya seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja sudah terlebih dahulu dilakukan namun juga tidak mampu menghindari terjadinya PHK. Hal ini karena dilakukannya PHK akan memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, serta finansial bagi pekerja seperti pekerja kehilangan mata pencaharian, kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya, dan pekerja harus mengeluarkan biaya yang banyak untuk mencari pekerjaan baru. (Asyhadie, 2007) Salah satu konsekuensi PHK yaitu akan melahirkan pembayaran hak-hak kepada karyawan.

Hadi Subhan dan Agusmidah menyatakan bahwa secara normatif pembayaran pesangon harus dilakukan secara tunai. Namun, mengingat hal tersebut tidak diatur secara pasti dalam UU Ketenagakerjaan dan dengan pertimbangan bahwa hubungan kerja adalah hubungan kontraktual, maka mengenai tata cara pembayaran hak-hak akibat PHK kepada pekerja oleh pengusaha dapat disepakati terlebih dahulu di antara para pihak. Sehingga pada dasarnya, pembayaran uang pesangon dengan cara dicicil pun dapat dilakukan namun harus terdapat kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja yang menyatakan bahwa “pemberi kerja akan memberikan pembayaran uang pesangon secara dicicil dan pihak pekerja menyetujuinya.” (Krisnandika & Westra, 2025) Hak-hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dapat semakin dipertegas dan diperjelas melalui Perjanjian Kerja Bersama, yang memuat secara lebih rinci kesepakatan mengenai hak-hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha

dalam hubungan kerjanya, yang mungkin tidak atau belum diatur secara menyeluruh dalam peraturan perundang-undangan.

Hubungan hukum yang terbentuk dalam perjanjian merupakan hubungan hukum yang bersegi dua, sebagaimana menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. (Sadi Is, 2017) Kedua pihak mempunyai hak untuk menerima sesuatu dari pihak lain, begitu juga kedua pihak mempunyai kewajiban sesuatu kepada pihak lain. (Kelsen, 2007) Hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban dari suatu perjanjian (hubungan kontraktual) tersebut dapat membebani seseorang dengan pertanggungjawaban hukum.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif yang mana meletakkan data sekunder sebagai sumber utama dan menempatkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. (Soekanto, 2019) Data sekunder yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri atas berbagai peraturan perundang-undangan, seperti UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, KUH Perdata, UU Cipta Kerja, PP Pengupahan, dan berbagai peraturan hukum terkait. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal, karya ilmiah, dan artikel. Bahan hukum tersier yakni KBBI. Pendekatan secara konseptual digunakan dalam penelitian ini guna memberikan analisis permasalahan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Spesifikasi penelitian adalah deskriptif analitis dengan analisis data normatif kualitatif dengan tujuan untuk mengkritisi, menggambarkan dan menjelaskan keadaan yang ada berlandaskan pada data dan fakta yang dikumpulkan dari peraturan-peraturan dan literatur yang relevan sesuai topik permasalahan. Setelah itu, disusun secara sistematis dan dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini. (Nugroho, 2020)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum terhadap Eks-Karyawan yang Mengalami PHK dengan Penunggakan Tunjangan Ditinjau dari Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Perlindungan hukum pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya memperoleh landasan konstitusional melalui Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, tetapi juga ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang mana menyebutkan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketentuan hukum ini selain memberikan jaminan hak bagi setiap warga negara guna memperoleh

pekerjaan dan penghidupan yang layak, juga menekankan adanya suatu hak fundamental di mana negara wajib aktif untuk memastikan pemenuhan dan penegakannya sesuai amanat konstitusi. Salah satu bentuk pemenuhan hak konstitusi tersebut adalah memberikan upah sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan karyawan. Komponen upah berdasarkan Pasal 7 ayat (1) PP Pengupahan dapat terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Tunjangan merupakan tambahan pendapatan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, lembaga atau institusi tempat bekerja di luar gaji pokok. (Insani, 2023) Pemberian tunjangan yang tidak diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, dapat diatur dan disepakati tersendiri oleh para pihak melalui Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, ataupun Peraturan Perusahaan. Sebagai salah satu komponen upah yang merupakan hak normatif pekerja secara ekonomi, (Monoppo, 2016) ketika eks-karyawan yang telah mengalami PHK hendak menuntut pemenuhan tunjangan tidak tetap selama masa kerja dapat mengacu pada beberapa peraturan yang menjadi dasar perlindungan hukum, yakni sebagai berikut:

UU Ketenagakerjaan

Keberadaan UU Ketenagakerjaan yang disahkan sejak 25 Maret 2003 ini secara otomatis menjadi pedoman atau rujukan utama terkait seluruh hal yang berhubungan dengan penyelenggaraan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan selaku pemberi kerja, baik sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pasal 1 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mendefinisikan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Adapun hal-hal sebelum masa kerja yang diatur dalam meliputi pemagangan atau kewajiban mengumumkan lowongan kerja, hal-hal yang berkenaan selama masa kerja misalnya terkait upah, jaminan sosial, serta perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, kemudian yang dimaksud hal-hal sesudah masa kerja diantaranya pengaturan mengenai pesangon dan hak-hak setelah pensiun.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”)

UU PPHI merupakan regulasi nasional yang mengatur secara khusus tata cara penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja yang menimbulkan pertentangan, termasuk perselisihan hak, kepentingan, PHK, maupun antar serikat pekerja. Pasal 1 ayat (1) UU PPHI menyatakan bahwa “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,

perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Sebagai bagian dari interaksi manusia, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja jelas tidak bisa dihindarkan dari kemungkinan timbulnya perselisihan akibat adanya perbedaan pendapat ataupun kehendak. Timbulnya perselisihan ini dimulai dengan perbedaan pendapat dan kehendak dari masing-masing pihak yang secara spesifik berkaitan dengan upaya pemenuhan hak.

UU Cipta Kerja

Kehadiran UU Cipta Kerja dalam bidang ketenagakerjaan diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Sebagaimana halnya tujuan pembentukan pengaturan hukum ini menurut Pasal 3 UU Cipta Kerja antara lain: (a) menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional; (b) menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja; (c) melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri nasional; dan (d) melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila. Sehubungan dengan upaya mencapai tujuan tersebut, ruang lingkup UU Cipta Kerja mengatur terkait kebijakan strategisnya, yaitu dalam Pasal 4 yang mana meliputi peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha; ketenagakerjaan; kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMK-M; kemudahan berusaha; dukungan riset dan inovasi; pengadaan tanah; kawasan ekonomi; investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional; pelaksanaan administrasi pemerintahan; dan pengenaan sanksi.

Pengaturan hukum terkait konteks ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja menyangkut pelatihan dan penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing, pengaturan hubungan kerja termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) dan alih daya, ketentuan waktu kerja dan istirahat, hak cuti, sistem pengupahan, mekanisme PHK, serta ketentuan sanksi administratif maupun pidana. Sesuai dengan konteks permasalahan dalam tulisan ini, berkaitan dengan ketentuan Pasal 81 angka 45 UU Cipta Kerja yang memuat baru ketentuan Pasal 154

ayat (1) huruf n UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 36 huruf n PP No. 35/2021 yang menyebutkan bahwa PHK dapat terjadi karena alasan pekerja memasuki usia pensiun. Adapun akibat dari PHK tersebut berdasarkan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang memuat baru ketentuan Pasal 156 ayat (1) huruf n UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 40 ayat (1) PP No. 35/2021 adalah pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Uang penggantian hak yang dimaksud salah satunya berupa hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut, terlihat adanya penegasan oleh hukum positif Indonesia bahwa upah adalah hak normatif pekerja selama masa kerja yang harus selalu dibayarkan secara penuh sejak saat pekerja mulai bekerja sampai hubungan kerja tersebut secara resmi berakhir, atau secara sederhana pekerja selama dalam masa kerjanya berhak untuk selalu menerima upah sebagai imbalan atas hasil kerjanya. (Uwiyono, 2014) Di samping itu, ketentuan tersebut juga menetapkan bahwa PHK dapat terjadi salah satunya dalam kondisi ketika suatu pekerja telah memasuki usia pensiun. Adapun pengaturan usia pensiun lebih rinci telah diatur tersendiri oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (“PP No. 45 Tahun 2015”).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (“PP No. 35 Tahun 2021”)

Peraturan ini merupakan dasar hukum atau sebagai ketentuan pelaksana terkait tuntutan para eks-karyawan, terutama terkait hak-hak yang seharusnya didapat setelah terjadinya PHK. Pasal 1 ayat (11) PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.” Pada tataran hukum, pengaturan hukum ini menjabarkan lebih lanjut mengenai ketentuan dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan di mana memungkinkan status seorang pekerja dalam hubungan kerja merupakan pekerja kontrak guna melakukan pekerjaan hanya dalam kurun waktu tertentu berdasarkan PKWT atau justru melakukan pekerjaan yang bersifat tetap sebagai pekerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) sebagaimana dimaksud dalam penjabaran isi pasal di atas.

Di samping pasal tersebut, Pasal 40 ayat (1) hingga ayat (4) mengatur secara rinci terkait pemenuhan hak-hak pekerja ketika terjadi PHK, sebagai berikut:

Ayat 1

“Dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Ayat 2

“Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: 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; i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah”.

Ayat 3

“Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah; b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah; c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah; d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah; e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah; f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah; g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah”.

Ayat 4

“Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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”.

Pengaturan hukum terkait hak-hak yang diterima pekerja setelah PHKPHK pada ketentuan tersebut yaitu sebagai bentuk apresiasi dan tanggung jawab perusahaan untuk membantu para pekerja yang sudah tidak lagi menerima upah seperti sedia kala, agar tetap

mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karenanya hak-hak tersebut menjadi kewajiban yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja.

PP Pengupahan

Secara umum peraturan ini mengatur terkait hal-hal yang berhubungan dengan pengupahan. Ruang lingkup yang diatur di dalamnya mencakup pula komponen upah yang dapat diberikan sebagai hak pekerja seperti tunjangan berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja. Pada kenyataannya, ketentuan ini telah diperbarui pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, akan tetapi terkait dasar hukum pemberian tunjangan sebagai bagian dari komponen upah bagi pekerja masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Beberapa kondisi pada pokok permasalahan, relevan dikaitkan dengan PP Pengupahan karena terdapat hak-hak para eks-karyawan selama masa kerja yang masih tertunggak hingga saat terjadinya PHK.

Menurut PP Pengupahan, upah sebagai hak normatif pekerja wajib dibayarkan pemberi kerja sejak dimulainya masa kerja dengan jumlah, komponen, dan cara pembayaran yang telah disepakati. Sesuai dengan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (1) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 3 PP Pengupahan disebutkan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja, dan pengusaha wajib membayar upah tersebut sesuai dengan kesepakatan. Berkenaan dengan hal tersebut, Pasal 7 ayat (1) dan ayat (4) menyatakan bahwa “Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a terdiri atas komponen: a. upah tanpa tunjangan; b. upah pokok dan tunjangan tetap; c. upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau d. upah pokok dan tunjangan tidak tetap”, kemudian “Komponen upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang akan digunakan ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Ketentuan tersebut pada dasarnya mengindikasikan bahwa sekalipun tunjangan bukanlah keharusan yang diamanatkan pemberiannya dalam peraturan perundang-undangan, tetapi ketika telah dipilih atau disepakati pemberiannya oleh para pihak sebagai bagian dari komponen upah dan dituangkan pada Perjanjian Kerja Bersama, maka menjadi suatu hal yang sah secara hukum dan melekat sebagai hak bagi para eks-karyawan selama masa kerja. Diselaraskan dengan ketentuan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang memuat baru ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 3 PP Pengupahan, maka hal tersebut berarti bahwa tunjangan-tunjangan yang belum dibayarkan tersebut memang dapat

dituntut oleh para eks-karyawan mengingat hak tersebut lahir sebelum dilakukannya PHK, yakni ketika para eks-karyawan masih dalam masa kerja.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa perlindungan hukum terhadap eks-karyawan yang menghadapi PHK PHK disertai penunggakan tunjangan telah diatur secara tegas dan komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan Indonesia. Ketentuan tersebut mencakup mekanisme pemenuhan hak pasca PHK, sanksi bagi pemberi kerja yang lalai, serta prosedur penyelesaian sengketa melalui jalur hubungan industrial, sehingga memberikan kepastian hukum dan jaminan perlindungan bagi mantan pekerja.

Tanggung Jawab Perusahaan untuk Memenuhi Hak-Hak Eks-Karyawan Akibat PHK Sesuai dengan Kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama

Hubungan kerja pada dasarnya akan menciptakan hak dan kewajiban terhadap karyawan dan perusahaan. Menurut pandangan Sudikno Mertokusumo, hak dimaknai sebagai kepentingan yang dilindungi oleh hukum, sedangkan kewajiban merupakan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan aturan atau norma yang berlaku. (Mertokusumo, 1988) Hak dan kewajiban tersebut dapat lahir dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan maupun melalui perjanjian. Pasal 1313 KUH Perdata, mendefinisikan perjanjian sebagai suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Pada konteks ini, hak-hak dan kewajiban yang dimaksud dalam hubungan kerja dapat semakin dipertegas atau diperjelas melalui Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama.

Keberadaan kedua bentuk perjanjian tersebut dalam konteks ini pastinya akan melahirkan pula tanggung jawab serta kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerjaanya, termasuk eks-karyawan akibat PHK sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama. Pada dasarnya, pembentukan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama selain tunduk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan, juga tunduk pula pada KUH Perdata. Hal ini dimungkinkan karena berdasarkan Pasal 1319 KUH Perdata mengatur bahwa semua perjanjian, baik mempunyai suatu nama khusus, maupun tidak dikenal dengan suatu nama tertentu, tunduk pada peraturan umum yang termuat dalam bab ini dan bab yang lalu. Selain itu, Pasal 1338 KUH Perdata telah menegaskan pula, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Suatu perjanjian itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Atas dasar itu, dapat dikatakan bahwa perjanjian yang memuat hasil

kesepakatan atau persetujuan para pihak akan melahirkan suatu perikatan terhadap pihak-pihak yang ikut serta di dalamnya.

Perikatan menurut pandangan Subekti, adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. (Oktavira, 2023) Berkenaan dengan pendapat tersebut, Pasal 1234 KUH Perdata juga menjelaskan bahwa tiap-tiap perikatan adalah memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, dan atau untuk tidak berbuat sesuatu. Merujuk pada permasalahan dalam tulisan ini, berbicara mengenai perjanjian dalam hubungan kerja pada dasarnya tidak hanya menciptakan relasi kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, akan tetapi juga membentuk suatu hubungan hukum. Hubungan hukum itu sendiri merupakan hubungan yang dilakukan oleh dua atau lebih subjek hukum, yang dapat menimbulkan akibat hukum. (Ali, 2010)

Hubungan hukum yang terbentuk dalam Perjanjian Kerja Bersama merupakan hubungan hukum yang bersegi dua atau timbal balik. Maksud hubungan hukum yang bersegi dua yaitu hubungan hukum melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Kedua pihak mempunyai hak untuk menerima sesuatu dari pihak lain, begitu juga kedua pihak mempunyai kewajiban sesuatu kepada pihak lain. (Sadi Is, 2017) Hubungan hukum yang melahirkan hak dan kewajiban dari perjanjian atau hubungan kontraktual tersebut dapat membebani seseorang dengan pertanggungjawaban hukum.

Secara terminologi, tanggung jawab menurut KBBI merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya), serta dimaknai pula sebagai fungsi menerima pembebanan, sebagai akibat sikap pihak sendiri atau pihak lain. Menurut pendapat Hans Kelsen dalam teorinya mengenai tanggung jawab hukum, disebutkan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subjek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan. (Kelsen, 2007) Secara formal, pertanggungjawaban secara perdata baru muncul salah satunya ketika kewajiban kontraktual yang lahir dari hubungan kontraktual tidak dipenuhi. (Widiyastuti, 2020)

Tanggung jawab pemenuhan kesepakatan dalam perjanjian juga tidak bisa terlepas dari adanya asas-asas yang mendasari suatu perjanjian guna memberikan kepastian hukum serta keadilan, seperti asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas konsensualisme dan asas itikad baik. (Permatasari, 2023) Asas kebebasan berkontrak dimaknai bahwa setiap subjek hukum diberikan kebebasan untuk membuat perjanjian dengan isi apapun berdasarkan

kehendaknya. (Zamroni, 2019) Asas *pacta sunt servanda* berarti bahwa perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya dan mengisyaratkan terjadinya pengingkaran terhadap kewajiban yang ada pada perjanjian merupakan tindakan melanggar janji atau wanprestasi. (Hukumonline, 2022) Asas konsensualisme dalam perjanjian memiliki makna bahwa para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju, atau seiya sekata tentang hal-hal pokok dalam perjanjian yang diadakan itu. (Permatasari, 2023) Terakhir, asas itikad baik berarti salah satu pihak bermaksud untuk tidak merugikan sekutu atau kepentingan umum. (Riansyah et.al, 2022).

Sehubungan dengan kondisi ketika eks-karyawan telah memenuhi kewajibannya, yakni melaksanakan suatu pekerjaan bagi perusahaan, dengan demikian para eks-karyawan berhak untuk memperoleh keadilan dengan menerima balas jasa. Merujuk pada ketentuan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang memuat baru ketentuan Pasal 156 ayat (1) huruf n UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 40 ayat (1) PP No. 35/2021 telah mengatur bahwa hak yang wajib dibayar pengusaha adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, di mana uang penggantian hak dapat pula mencakup hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama sebagai sumber hukum otonom bagi para pihak sehingga berkedudukan sebagai *lex specialis* (hukum yang bersifat khusus) dalam kondisi tersebut, serta peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai suatu bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak para eks-karyawan yang harus dipenuhi untuk menciptakan keadilan. Sejalan dengan pendapat Gustav Radbruch bahwa hukum dalam pencapaiannya tidak boleh lepas dari aspek keadilan, sehingga teori keadilan Gustav Radbruch ini menawarkan pandangan yang komprehensif, di mana hukum dan keadilan saling berhubungan erat, menciptakan sebuah paradigma di mana hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai instrumen untuk mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial yang lebih luas. (Nurhalija, 2025)

Menurut pandangan Aristoteles yang menyatakan keadilan sebagai keseimbangan, dapat dimaknai pula bahwa perusahaan seharusnya bersikap adil secara proporsional yakni dengan cara memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya, atau harus membayarkan tunjangan kerja para eks-karyawan yang memang merupakan haknya karena telah melaksanakan pekerjaan. Hal ini bertujuan agar hak yang tidak dipenuhi setelah dilaksanakannya suatu kewajiban tidak akan melahirkan kondisi yang disebut sebagai perselisihan hak. Pasal 7 ayat (2) UU PPHI dinyatakan bahwa Perjanjian Bersama menjadi hukum yang mengikat serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Ketika pelaksanaan hak-hak di dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak berjalan sebagaimana mestinya dan menimbulkan

perselisihan, maka perusahaan dan karyawan dapat merundingkan kembali mekanisme pemenuhan hak-hak tersebut dan menuangkannya ke dalam Perjanjian Bersama.

Pada pokok permasalahan ini, sekalipun Pasal 11 ayat (1) dan ayat (2) PP Pengupahan tidak menyatakan pemberian bonus bagi karyawan sebagai suatu kewajiban, akan tetapi jelas dinyatakan bahwa pemberiannya dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Pada akhirnya jika pemberian bonus tersebut telah disepakati, maka jelas menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarkan hak yang telah dijanjikannya tersebut. Artinya, Perjanjian Bersama yang memuat hasil kesepakatan penyelesaian dan telah ditandatangani perusahaan dengan tiap-tiap eks-karyawan secara individual akan menggeser kedudukan Perjanjian Kerja Bersama karena para pihak melalui Perjanjian Bersama telah melahirkan norma baru yang wajib dilaksanakan.

Sesuai dengan bentuk-bentuk perikatan di dalam Pasal 1234 KUH Perdata, maka pemenuhan hak-hak akibat PHK bagi para eks-karyawan ini merupakan suatu bentuk perikatan untuk memberikan sesuatu. Memberikan sesuatu yang dimaksud adalah membayarkan dalam bentuk uang berbagai hak yang telah disepakati seperti uang kesehatan, uang kompensasi masa tunggu, bonus tahunan, dan uang cincin. Dihubungkan dengan ketentuan Pasal 1233 KUH Perdata yang menyatakan perikatan lahir sebab suatu persetujuan, maka ketika tidak dipenuhinya hak-hak tersebut hingga melebihi jangka waktu pembayaran yang telah disepakati mengakibatkan perusahaan dapat dinyatakan wanprestasi berdasarkan ketentuan Pasal 1243 KUH Perdata. Akibat dari wanprestasi tersebut menjadikan perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum oleh para eks-karyawan.

Realitas ini sejalan dengan Pasal 81 angka 46 UU Cipta Kerja yang memuat baru ketentuan Pasal 156 ayat (1) huruf n UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 40 ayat (1) PP No. 35/2021 yang menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sebagaimana halnya uang penggantian hak yang dimaksud salah satunya berupa hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Berdasarkan ketentuan tersebut, perusahaan sebagai pihak yang melakukan wanprestasi terhadap penunggakan tunjangan eks-karyawan dalam hal ini dapat dibebankan pertanggungjawaban hukum, seperti pembatalan perjanjian, pembatalan perjanjian disertai tuntutan ganti rugi, pemenuhan kontrak, pemenuhan kontrak disertai tuntutan ganti rugi, dan menuntut penggantian kerugian saja. (Sinaga, 2015)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perlindungan hukum terhadap eks-karyawan yang mengalami PHK dengan penunggakan tunjangan ditinjau dari pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur secara tegas dalam ketentuan Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang memuat baru ketentuan Pasal 88A ayat (1) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan *jo.* Pasal 3 PP Pengupahan, serta Pasal 1338 KUH Perdata. Mekanisme perlindungan hukum ini memberikan hak bagi eks-karyawan untuk mengajukan tuntutan pemenuhan tunjangan tersebut melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengajuan gugatan ini sebagai bentuk menuntut pertanggungjawaban hukum pemberi kerja agar memenuhi hak-hak eks-karyawan akibat PHK sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Bersama.

Eks-karyawan yang telah melakukan tuntutan pemenuhan hak-hak selama masa kerja dan hak-hak akibat PHK secara bipartit dan tripartit namun tidak membawa penyelesaian, maka upaya hukum yang dapat dilakukan adalah mengajukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, eks-karyawan dapat pula mengajukan permohonan pailit bagi perusahaan melalui Pengadilan Niaga jika Pengadilan Hubungan Industrial telah mengabulkan tuntutan hak para eks-karyawan, namun perusahaan tetap tidak beritikad baik untuk membayarkan hak-hak tersebut bahkan hingga dilakukan dua kali anmaning atau teguran untuk memenuhi kewajiban.

DAFTAR REFERENSI

- Andres, I. K., & Westra, I. K. (2025). Tinjauan yuridis mengenai ketentuan pembayaran pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). *Jurnal Kertha Desa*, 8(12), 29–38.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Garner, B. A. (2009). *Black's law dictionary*. West: St. Paul.
- Hans Kelsen, H. (2007). *Sebagaimana diterjemahkan oleh Soemardi, General Theory of Law and State, Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*. BEE Media Indonesia.
- Ihsani, K. N. (2023). Mengenal tunjangan, jenis, dan bedanya dengan gaji. *Tempo*. <https://www.tempo.co/ekonomi/mengenal-tunjangan-jenis-dan-bedanya-dengan-gaji-148335>
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (1990). *Surat edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokkan upah*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia.

- Manoppo, G. F. (2016). Hak-hak normatif pekerja secara finansial dan non-finansial berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Lex Privatum*, 4(3), 139–147.
- Narwi, A., et al. (2024). Perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku untuk pekerja dan pengusaha ditinjau dari aspek kemanfaatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(4), 161–168. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i04.1306>
- Nugroho, S. S., et al. (2020). *Metodologi riset hukum*. Surakarta: Oase Pustaka.
- Nurhalija, N. (2025). Teori keadilan menurut Gustav Radbruch. *Portal Hukum*. <https://portalhukum.id/uncategorized/teori-keadilan-menurut-gustav-radbruch/>
- Oktavira, B. A. (2023). Perbedaan antara perikatan dan perjanjian. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-perikatan-dan-perjanjian-lt4e3b8693275c3/>
- Permatasari, E. (2023). Asas-asas yang berlaku dalam hukum kontrak. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-hukum-perdata-lt617a88d958bb9/>
- Riansyah, A., et al. (2022). Penerapan asas itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian jual beli tanah. *Consensus: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 69–72. <https://doi.org/10.46839/consensus.v1i2.15>
- Sadi Is, M. (2017). *Pengantar ilmu hukum*. Kencana.
- Samidjo. (1985). *Pengantar hukum Indonesia*. Armico.
- Sinaga, N. A., & Darwis, N. (2015). Wanprestasi dan akibatnya dalam pelaksanaan perjanjian. *Jurnal Mitra Manajemen*, 7(2), 43–57. <https://doi.org/10.35968/jmm.v7i2.534>
- Singadimedja, M. H. O. N. (2017). Kedudukan perjanjian bersama (perjanjian bersama) terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) dalam hubungan industrial. *Jurnal Akta Yudisia*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.35334/ay.v2i1.981>
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2019). *Penelitian hukum normatif*. Rajawali Pers.
- Sridadi, A. Z. (2016). *Pedoman perjanjian kerja bersama perjanjian kerja bersama antara pengusaha dan serikat pekerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia*. Malang: Empat Dua Media.
- Tim Hukumonline. (2024). Pengertian wanprestasi, akibat, dan penyelesaiannya. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/unsur-dan-cara-menyelesaikan-wanprestasi-lt62174878376c7/>
- Utama, C. (2022). *Hak asasi manusia*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Uwiyono, A., et al. (2014). *Asas-asas hukum perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widiyastuti, Y. S. M. (2020). *Asas-asas pertanggungjawaban perdata*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Zamroni, M. (2019). Urgensi pembatasan prinsip kebebasan berkontrak dalam perspektif historis. *Jurnal Perspektif Hukum*, 19(2), 284–306. <https://doi.org/10.30649/ph.v19i2.113>