

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENERIMA  
UANG PESANGON TIDAK SESUAI UNDANG-UNDANG PADA PT. TRI  
DELMITA MANDIRI**

**Oleh : *Jihan Ramadhanty***

**Pembimbing I: Dr. Evi Deliana HZ, S.H., LL.M.**

**Pembimbing II: Riska Fitriani, S.H., M.H.**

**Alamat: Jl. Dahlia, Perumahan King's Park Blok C5, Tobek Godang,  
Tampan, Pekanbaru**

**Email: [jianr.jr@gmail.com](mailto:jianr.jr@gmail.com) Telepon : 081261672769**

***ABSTRACT***

*Protection of workers is intended to guarantee basic rights of workers and ensure equality and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers and their families while still paying attention to developments in the progress of the business world and the interests of employers. Legislation related to the protection of workers Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Implementing Regulations of the legislation in the manpower sector. Legal protection for workers is very necessary given the position of workers on the weak side. Law Number 13 of 2003 provides protection for workers which includes people who have not worked, people who are currently engaged in an employment relationship (workers / laborers), and people who have terminated their employment relationship. In the event of termination of employment, the entrepreneur is obliged to pay severance pay and / or service pay and compensation for entitlements that should have been received.*

*From the results of the research and discussion, there are two main points that can be concluded. First, protection of workers is a legal imperative because the rights of workers who have been laid off are related to the needs of a person so that the government must protect these rights. All workers are protected by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, whether they are looking for work, who are currently working or who have already been laid off. The rights of laid-off workers have been described in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Second, the inhibiting factor for companies to pay severance pay in accordance with applicable regulations is due to economic factors. The company experienced a decrease in income due to the emergence of competitors, which affected the company's income. Because the company has experienced a decline, the company is unable to pay severance pay in accordance with the provisions of Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower.*

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

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.<sup>1</sup> Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.<sup>2</sup>

Pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain.<sup>3</sup> Untuk meringankan beban tenaga kerja yang di-PHK, Undang-Undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi tenaga kerja yang

di-PHK sebagaimana yang dimaksud oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni apabila terjadi pengakhiran hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>4</sup>

PT. Tri Delmita Mandiri adalah perusahaan dengan jenis usaha jasa pengiriman barang atau ekspedisi. PT. Tri Delmita Mandiri sudah berdiri sejak tahun 2013 dengan tenaga kerja sebanyak 10 orang. Dian adalah salah satu pekerja pada PT. Tri Delmita Mandiri yang di-PHK karena ia melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja yaitu Pasal 3 tentang Tata Tertib Kerja dan Pasal 6 tentang Kewajiban Melaksanakan Tugas. Dian sering datang terlambat ke kantor dan ketika tidak dapat masuk bekerja alasannya tidak jelas. Hubungannya dengan pekerja lain juga tidak kompak sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang baik. Dian telah bekerja pada PT. Tri Delmita Mandiri selama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan. Terhitung dari bulan September 2014 sampai Maret 2017.

Besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan Pasal 156

---

<sup>1</sup> William F. Chan, Defendant-Appellee. "The Position of Workers is Essentially viewed in terms of both juricial and social" Bollock v. Sweeney, N.D.Cal, *Jurnal West Law*, 1986.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 9

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie, *Loc. cit.*

---

<sup>4</sup> Irma Maulida, "Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja yang di-PHK: Studi pada Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes", *Hukum Responsif Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol. 8 No. 1 (2016), hlm. 9

ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan 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.”

Menurut Pasal 156 Ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan uang pesangon yang berhak diterima adalah sebesar 3 (tiga) bulan upah. Tetapi pada kenyataannya, uang

pesangon yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dian hanya menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Menerima Uang Pesangon Tidak Sesuai Undang-Undang pada PT. Tri Delmita Mandiri”**

#### **A. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah perlindungan hak-hak pekerja atas uang pesangon tidak sesuai berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Tri Delmita Mandiri?
2. Apakah faktor penghambat bagi PT. Tri Delmita Mandiri dalam pemberian uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

#### **B. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Agar diketahui tentang perlindungan hak-hak pekerja yang menerima uang pesangon tidak sesuai berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada PT. Tri Delmita Mandiri.

- b. Agar diketahui faktor penghambat bagi PT. Tri Delmita Mandiri dalam pemberian uang pesangon sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 dan syarat lulus dari Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang menerima uang pesangon tidak sesuai Undang-Undang.
- c. Sebagai salah satu referensi bagi peneliti berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.

## C. Kerangka Teori

### 1. Teori Keadilan

Prinsip-prinsip keadilan menjadi tolok ukur apa yang baik dan benar dalam masyarakat, dan prinsip tersebut mengikat baik kepada masyarakat maupun penguasa. Dalam konteks negara, penguasa akan baik dan benar jika berdasarkan prinsip tersebut, dimana pemerintah harus mencintai masyarakat dengan salah satunya tidak membuat kebijakan yang menyakiti atau membuat masyarakat lebih menderita. Prinsip keadilan selanjutnya, ketika setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan

dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang. Ketimpangan sosial harus teratasi untuk mewujudkan sebuah keadilan sehingga manfaat paling besar dapat dirasakan oleh masyarakat dengan mendapatkan kesempatan yang sama. Pada akhirnya hukum untuk mencapai tujuan-tujuan masyarakat.<sup>5</sup>

Jadi keadilan adalah ukuran yang kita pakai dalam memberikan perlakuan terhadap objek diluar dari kita, yakni sesama manusia, dengan demikian keadilan yang diharapkan terjadi antara pengusaha dan para pekerja, yang mana segala hak dan kewajiban pengusaha harus terpenuhi secara penuh, begitu juga sebaliknya, hak dan kewajiban para pekerja, harus juga terpenuhi secara penuh agar tidak terjadi perselisihan. Dengan adanya keadilan di dalam suatu hubungan kerja, maka perjanjian kerja dapat dilaksanakan dengan baik dan benar oleh pengusaha serta para pekerja.

### 2. Hak Tenaga Kerja

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir, bahkan dari dalam

---

<sup>5</sup> Lia Setyowati dan Budi Ispriyarso, "Asas Keadilan Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing", *Refleksi Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Satya Wacana, Volume 3, Nomor 1, Oktober 2018, hlm. 70.

kandungan sekalipun. Hak-hak pekerja/buruh selalu melekat pada setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji. Karena pekerjaannya dibawah perintah orang pemberi kerja maka seorang pekerja perlu memperoleh jaminan perlindungan dari tindakan yang sewenang-wenang dari orang yang membayar gajinya.<sup>6</sup>

Penjelasan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Menurut Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

---

<sup>6</sup> I Wayan Samudra Kusuma Wijaya, "Pemenuhan Hak Atas Uang Pesangon Bagi Pekerja/Buruh Yang Di PHK Di Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang", *Skripsi*, Program Sarjana Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2015, hlm. 11

#### **D. Kerangka Konseptual**

1. Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum tentang apa saja yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak dari subjek hukum.<sup>7</sup>
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>8</sup>
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>9</sup>
4. Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.<sup>10</sup>

#### **E. Metode Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis sosiologis, yaitu penelitian yang menekankan pada aspek hukum (peraturan perundang-

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Loc., cit.*

<sup>8</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 94

<sup>10</sup> Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan

undangan) berkenaan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas, dikaitkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.<sup>11</sup>

## 2. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, maka penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Lebih tepatnya pada PT. Tri Delmita Mandiri.

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit atau manusia (dapat juga berbentuk gejala, atau peristiwa) yang mempunyai ciri-ciri yang sama.<sup>12</sup> Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Direktur PT. Tri Delmita Mandiri.
2. Pekerja yang menerima uang pesangon tidak sesuai Undang-Undang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.

## 4. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data primer adalah data yang penulis dapatkan/peroleh secara langsung melalui responden di lapangan dengan menggunakan alat pengumpul data wawancara, dan studi kepustakaan mengenai hal-hal

yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

## b. Data Sekunder

### 1) Bahan Hukum Primer

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum.<sup>13</sup>

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia dan lainnya.<sup>14</sup>

## 5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik

---

<sup>11</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 167

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 95

---

<sup>13</sup> Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op. cit.*, hlm. 32

<sup>14</sup> *Ibid.*

wawancara nonstruktur yang berarti bahwa dalam melakukan wawancara pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah pertanyaan-pertanyaan lepas, sehingga tidak harus terikat dengan daftar-daftar pertanyaan.

- b. Kajian Kepustakaan, yaitu penulis mengambil kutipan dari buku bacaan, literatur, atau buku pendukung yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

## **6. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif artinya data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Dari pembahasan tersebut akan menarik kesimpulan deduktif, yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus, yang mana dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang

dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

### **B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai

pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>15</sup>

Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku.<sup>16</sup> Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Ketentuan pasal 156 ayat 1 ini merupakan ketentuan umum atas pemutusan hubungan kerja. Hal ini berarti bahwa pada setiap pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan,

kecuali undang-undang menentukan lain.<sup>17</sup>

### **BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Kota Pekanbaru**

Kota Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau, Indonesia. Kota ini merupakan salah satu sentra ekonomi terbesar di Pulau Sumatra, dan termasuk sebagai kota dengan tingkat pertumbuhan, migrasi dan urbanisasi yang tinggi.<sup>18</sup>

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan atau kebutuhan lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuklah kecamatan Baru dengan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan dan Kelurahan atau Desa dengan Perda Tahun 2003 menjadi 58 Kelurahan atau Desa.<sup>19</sup>

#### **B. Gambaran Umum PT. Tri Delmita Mandiri**

PT Tri Delmita Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman barang ke seluruh Indonesia. PT Tri Delmita

<sup>15</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papis Sinar Sinanti, Depok, 2014, hlm. 130

<sup>17</sup> Hardijan Rusli, *Op. cit.*, hlm. 148

<sup>18</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Pekanbaru](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru), diakses pada Agustus 2020

<sup>19</sup> *Ibid*

Mandiri didirikan pada tanggal 14 Januari 2013.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor jasa pengiriman barang, PT Tri Delmita Mandiri berkomitmen untuk selalu memberikan layanan prima kepada para pelanggan yang dimiliki. Perusahaan terus berusaha memberikan pelayanan pengiriman tepat waktu, pemberian informasi pengiriman tercepat serta menjadi partner jasa pengiriman yang terpercaya.

#### **BAB IV PEMBAHASAN**

##### **A. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Yang Menerima Uang Pesangon Tidak Sesuai Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Tri Delmita Mandiri**

Masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbang jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Melaksanakan hak dan kewajiban oleh kedua pihak merupakan hal yang sangat

penting agar tidak timbul permasalahan. Pekerja merasa ketika pekerja di-PHK, perusahaan dapat mengganti pekerja dengan pekerja lain dengan cepat karena banyak orang yang membutuhkan pekerjaan. Tetapi bagi pekerja, sangat sulit menemukan pekerjaan baru setelah di-PHK oleh perusahaan dikarenakan banyaknya saingan dalam mencari pekerjaan. Oleh karena itu, pekerja berharap agar hak dan kewajiban dilaksanakan dengan baik bahkan setelah putus hubungan kerja.

Pada praktiknya pekerja dan pengusaha sudah melaksanakan kewajiban masing-masing pihak dengan sebaik mungkin. Pengusaha melaksanakan kewajiban untuk membayar upah, mengatur pekerjaan, memberikan cuti dan lain-lain. Pekerja juga melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan secara layak, hanya saja ada aturan yang dilanggar seperti bolos, atau menghilangkan barang. Sehingga menimbulkan perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha.

Kewajiban yang dilanggar adalah hilangnya barang oleh kurir. Pada tahun 2016 kurir menghilangkan satu unit *handphone* yang menimbulkan kerugian pada perusahaan sehingga perusahaan harus mengganti rugi *handphone* yang hilang tersebut dan mendapat komplain dari pelanggan karena keterlambatan pengiriman akibat dari hilangnya barang di tangan

kurir. Hal ini juga membuat kredibilitas perusahaan dimata pelanggan menurun.

Pemenuhan hak pekerja oleh pihak perusahaan sebenarnya sudah dilaksanakan dengan baik, tetapi pada saat pekerja di-PHK perusahaan tidak memenuhi kewajibannya dengan sebagaimana mestinya. Uang pesangon yang diterima tidak langsung dibayarkan tetapi sempat ditunda-tunda dan saat diterima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>20</sup> Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.<sup>21</sup>

Menurut Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja yang diputus hubungannya. Pada PT. Tri Delmita Mandiri, setelah di-PHK yang dibayarkan hanya uang pesangon yang jumlahnya tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Padahal ia sudah bekerja selama kurang lebih 4 tahun dan sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik tetapi

saat di-PHK uang pesangon yang didapat ternyata tidak sesuai dengan yang ada di dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang mana itu adalah kewajiban perusahaan untuk membayarkan uang pesangon kepada pekerja yang di-PHK.<sup>22</sup>

Pekerja yang diputus hubungan kerjanya merasa dirugikan karena walau bagaimanapun juga pekerja pernah berkontribusi dalam membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi. Pekerja merasa tidak dihargai usahanya dengan tidak dibayarkan uang pesangon dengan jumlah yang semestinya padahal uang pesangon menjadi harapan bagi para pekerja yang diputus hubungan kerjanya untuk memenuhi kebutuhan sebelum mendapatkan pekerjaan baru.

## **B. Faktor Penghambat Bagi PT. Tri Delmita Mandiri Dalam Pemberian Uang Pesangon Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Pada pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang penting sebagai subjek dalam pembangunan, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Hal ini diatur didalam Undang-Undang Dasar

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan *Fandre*, pada Juli 2020, di Kota Pekanbaru

<sup>21</sup> Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>22</sup> Wawancara dengan *Liza*, pada bulan Juli 2020, di kota Pekanbaru

1945 yaitu setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan.<sup>23</sup>

Alasan pihak perusahaan tidak dapat memberikan uang pesangon yang sesuai kepada pekerja dikarenakan alasan ekonomi. Penghasilan perusahaan merosot dan kemampuan perusahaan untuk membayar upah atau gaji atau imbalan kerja yang lain juga ikut menurun. Pada saat itu mulai banyak perusahaan yang muncul dengan sektor bidang usaha yang sama menimbulkan banyaknya pesaing yang membuat perusahaan mengalami penurunan pemasukan sehingga tidak dapat membayar uang pesangon sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan.<sup>24</sup>

Bentuk tanggung jawab perusahaan seharusnya adalah dengan membayarkan uang pesangon yang sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara penuh. Aturan yang dilanggar adalah Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang besaran uang pesangon dan Pasal 22 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang

Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Upaya penyelesaian yang ditempuh hanya dengan musyawarah bahwa perusahaan tidak bisa membayar uang pesangon secara penuh. Dengan tidak dipenuhinya hak pekerja setelah di-PHK ini menimbulkan ketidakadilan bagi pihak pekerja. Pekerja sudah bekerja dengan baik dan perusahaan mendapat hasilnya tetapi ketika sudah diberhentikan, pekerja tidak menerima haknya secara penuh.

Para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar. Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>25</sup> Sesungguhnya pihak pengusaha enggan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang telah mempunyai

---

<sup>23</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

<sup>24</sup> Wawancara dengan *Ibu Deli*, Direktur PT. Tri Delmita Mandiri, pada Juli 2020 di Kota Pekanbaru.

---

<sup>25</sup> Asri Wijayanti, *Op. cit.*, hlm. 159

pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walaupun baru satu atau dua bulan, pembinaan terhadap mereka tinggal sekadar untuk lebih memantapkan produktivitas kerjanya. Memberhentikan pekerja/buruh yang telah bekerja beberapa bulan di perusahaannya hanya dilakukan karena keterpaksaan, maksudnya buruh yang bersangkutan walaupun telah sering dinasihati, diberi peringatan, tetap tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu membuat kesal pengusaha dan merugikan perusahaan.<sup>26</sup>

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan suatu keharusan hukum karena hak-hak pekerja yang di-PHK berkaitan dengan kebutuhan hidup seseorang sehingga pemerintah harus melindungi hak-hak tersebut. Pemenuhan hak oleh perusahaan sudah baik tetapi tidak pada saat pekerja di-PHK Perusahaan tidak membayar uang pesangon yang sesuai dengan ketentuan sehingga pekerja dirugikan. Karena dengan perusahaan yang tidak dapat memenuhi kewajibannya menyebabkan kerugian materil terhadap pekerja yang di-PHK karena mereka

berharap kepada uang pesangon sebelum menemukan pekerjaan lain. Seluruh pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik yang sedang mencari pekerjaan, yang sedang bekerja maupun yang sudah di-PHK. Hak-hak pekerja yang di-PHK sudah dilindungi oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pengusaha bertanggung jawab untuk memenuhi hak-hak tersebut tetapi pelaksanaannya belum maksimal.

2. Faktor penghambat bagi perusahaan untuk membayarkan uang pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku adalah karena faktor ekonomi yaitu perusahaan mengalami penurunan pemasukan dikarenakan mulai bermunculannya saingan sehingga mempengaruhi pemasukan perusahaan. Perusahaan lain dengan bidang usaha yang sama mulai bermunculan sehingga pilihan menjadi beragam. Perusahaan tidak memiliki pilihan selain memberhentikan pekerja yang dirasa kurang maksimal dalam menjalankan kewajibannya. Tetapi dikarenakan perusahaan mengalami penurunan pemasukan, perusahaan tidak sanggup untuk membayar uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

---

<sup>26</sup> *ibid.*, hlm. 164

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan pekerja merasa dirugikan.

## B. Saran

1. Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah sudah bagus tetapi belum cukup maksimal karena masih ada yang tidak mematuhi. Akan lebih baik jika peraturan perundang-undangnya disempurnakan lagi dan mungkin lebih ditegaskan lagi agar terjamin kepastian hukum dalam melindungi hak-hak tenaga kerja yang di-PHK oleh pengusaha. Agar tercapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya dan juga perlindungan hak-hak pekerja yang di-PHK lebih dapat terpenuhi. Itikad baik sangat diperlukan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan karna perusahaan dan pekerja pernah bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik. Alangkah baiknya jika hubungan baik tersebut tetap terjaga walaupun hubungan kerja sudah berakhir.
2. Hendaknya pengusaha melakukan berbagai upaya untuk memenuhi hak-hak pekerja yang di-PHK. Jika kendalanya adalah faktor ekonomis maka perusahaan lebih baik memenuhi hak-hak pekerja yang di-PHK dengan cara memberikannya secara bertahap. Ketika keadaan perusahaan sudah mulai membaik, perusahaan dapat memenuhi hak-hak pekerja yang di-PHK karena

bagaimanapun juga pekerja pernah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan membantu pengusaha dalam mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2003, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Asikin, Zainal, *et. al.*, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Asshofa, Burhan, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta
- Asyhadie, Zaeni, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- HS, Salim dan Erlis Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Husni, Lalu, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*

- Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Irsan, Koesparmano dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- \_\_\_\_\_, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta
- Noval, S.M.R., 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT Refika Aditama, Bandung
- Raharjo, Satjipto, 2003, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta
- Rajagukguk, H.P., 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta
- Sudjana, Eggy, 2005, *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*, Renaissan, Jakarta
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- B. Jurnal/Kamus/Makalah**
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, 2016, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial”, *Padjadjaran Jurnal Ilmiah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Volume 3, Nomor 2
- Ari Hernawan, 2016, “Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun”, *Kertha Patrika*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Volume 38, Nomor 1, Januari-April
- Dodi Haryono, 2010, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No. 1 Agustus
- Ferryansah Cahyo Subagyo, 2020, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

- Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Volume 26, Nomor 7, Februari
- Heru Suyanto, Andriyanto Adhi Nugroho, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Yuridis*, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, Vol. 3 No. 2
- I Wayan Samudra Kusuma Wijaya, 2015, “Pemenuhan Hak Atas Uang Pesangon Bagi Pekerja/Buruh Yang Di PHK Di Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Karang”, *Skripsi*, Program Sarjana Hukum Universitas Lampung, Bandar Lampung
- Irma Maulida, 2016, “Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja yang diPHK: Studi pada Pabrik Gula (P.G) Jatibarang-Brebes”, *Hukum Responsif Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati, Vol. 8 No. 1
- Manufactures’ Finance Co, 1935, “Equality”, Supreme Court Of United States, *Jurnal West Law*
- Nova Fitria, 2017, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas pada CV. Ratih Mandiri Perkasa Cabang Ujungbatu”, *Skripsi*, Program Sarjana Hukum Universitas Riau, Pekanbaru
- William F. Chan, 1986, Defendant-Appellee. “The Position of Workers is Essentially viewed in terms of bth juricial and social” *Bollock v. Sweeney*, N.D.Cal, *Jurnal West Law*
- C. Peraturan Perundang-Undangan**
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan
- D. Website**
- [https://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Pekanbaru](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru)
- [www.Pekanbaru.go.id](http://www.Pekanbaru.go.id)