

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI PEMBERIAN UANG PESANGON YANG DIBERIKAN SEBELUM MASA KERJA BERAKHIR

A. Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab

1. Pengertian Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan perbedaan antara benar dan yang salah, yang boleh dan yang dilarang, yang dianjurkan dan yang dicegah, yang baik dan yang buruk, dan sadar bahwa harus menjauhi segala yang bersifat negatif dan mencoba membina diri untuk selalu menggunakan hal-hal yang positif. Seseorang mulai dapat melakukan sesuatu seperti yang dimengertikannya. Tidak lagi berbuat sama dengan orang lain, sekalipun orang lain itu berjumlah banyak, bersikeras untuk dianut, dan ditantang dengan ancaman ataupun hukuman (Abu Ahmadi & Munawar Sholeh, 2005, hlm. 152).

Berdasarkan uraian diatas, tanggung jawab merupakan kemampuan untuk memahami mengenai apa yang bersifat positif dan negatif, berusaha untuk mencoba untuk tidak melakukan hal yang negatif dan berusaha melakukan hal yang positif. Tanggung jawab merupakan mengambil keputusan yang patut dan efektif, merupakan pilihan yang terbaik dalam batas-batas norma sosial, kesanggupan untuk menentukan suatu sikap dan memikul resiko terhadap apa yang telah dilakukannya.

2. Bentuk Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan atau tugas yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan (Burhanuddin, 2000).

Aspek-aspek tanggung jawab menurut Burhanudin ialah:

a. Kesadaran

Memiliki kesadaran akan etika dan hidup jujur, melakukan perencanaan dan melaksanakannya secara fleksibel, sikap produktif dalam mengembangkan diri. Agar bisa memahami sikap dalam belajar bagi dirinya sendiri

b. Kecintaan atau Kesukaan

Memiliki sikap empati, bersahabat, dalam hubungan interpersonal. Hal ini dikarenakan individu melihat kebutuhan yang lain dan memberikan potensi bagi dirinya. Dan untuk menunjukkan ekspresi cintanya kepada individu lain.

c. Keberanian

Memiliki kemampuan bertindak independen, mampu melihat perilaku dari segi konsekuensi atas dasar sistem nilai.

Dari aspek-aspek yang telah dijelaskan diatas bahwa aspek tanggung jawab merupakan kesadaran akan etik, nilai, moral, kemampuan dalam perencanaan, memiliki sikap produktif untuk mengembangkan diri dalam

kemampuan yang di milikinya serta memiliki hubungan interpersonal yang baik (empati atau bersahabat) dan kemampuan bertindak independen.

B. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada hakikatnya bersifat abstrak, karena merupakan bentuk hubungan hukum yang timbul antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan ini tidak akan ada tanpa adanya perjanjian kerja yang menjadi dasar lahirnya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Istilah “hubungan kerja” sendiri menunjukkan adanya ikatan yang berkaitan langsung dengan aktivitas kerja yang dilakukan oleh buruh atas perintah majikan.

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan jalinan antara pekerja dan pemberi kerja yang muncul setelah adanya kesepakatan dalam bentuk perjanjian kerja. Dalam kesepakatan ini, pekerja bersedia melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, sementara pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan berupa upah serta menyediakan pekerjaan tersebut (Toha & Pramono, 1987, hlm. 1).

Dalam konteks organisasi, hubungan kerja memiliki tujuan untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pelaksanaan tugas baik pada tingkat individu maupun unit kerja. Hal ini didorong oleh kesadaran akan pentingnya peran dan kontribusi masing-masing pihak, serta tumbuhnya semangat untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama. Sesuai

dengan Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang dibentuk berdasarkan perjanjian kerja yang sah. Ini menekankan bahwa keabsahan hubungan kerja sangat bergantung pada adanya kesepakatan formal antara kedua belah pihak.

Dengan demikian, hubungan kerja bukan hanya sekadar pertukaran tenaga dan upah, tetapi juga mencerminkan suatu sistem yang mengatur interaksi profesional antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan norma hukum dan etika kerja yang berlaku.

2. Unsur Hubungan Kerja

Unsur-unsur dalam hubungan kerja mencakup tiga hal utama yang bersifat kumulatif, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiganya harus terpenuhi agar suatu hubungan hukum dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja.

1) Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja, harus terdapat kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh pekerja atas dasar perjanjian kerja. Pekerja menjalankan tugas tersebut sesuai dengan arahan dari pemberi kerja, dan inilah yang menjadi dasar hubungan tersebut disebut sebagai hubungan kerja.

2) Upah

Upah merupakan bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian upah ini tidak hanya mencerminkan penghargaan atas kontribusi pekerja, tetapi juga menjadi bagian dari hak normatif pekerja yang dilindungi oleh hukum.

3) Perintah

Dalam hubungan kerja, harus ada unsur perintah, di mana salah satu pihak (pengusaha) memiliki kewenangan untuk memberikan instruksi, dan pihak lainnya (pekerja) berkewajiban untuk menjalankan perintah tersebut. Unsur ini mencerminkan adanya struktur hirarkis dan kewenangan dalam hubungan kerja.

Ketiga unsur tersebut menjadi fondasi utama dalam menentukan keberadaan hubungan kerja. Jika salah satu unsur tidak terpenuhi, maka hubungan yang terjadi tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Hal ini sangat penting karena status hubungan kerja membawa implikasi hukum yang signifikan. Ketika suatu hubungan dinyatakan sebagai hubungan kerja, maka pekerja secara otomatis memperoleh perlindungan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk hak atas upah yang layak, jaminan sosial, waktu kerja yang manusiawi, cuti, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak (Abdul Rachmad Budiono, 2012, hlm. 138).

C. Tinjauan Umum Tentang Ketenaga Kerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, pengertian ketenagakerjaan merupakan serangkaian aturan tentang tenaga kerja pada sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Imam Sopomo mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai hubungan kerja antara seseorang dengan pihak lain, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dimana orang tersebut bekerja untuk pihak lain dan menerima upah sebagai imbalannya (Lalu Husni, 2007, hlm. 24).

Dari definisi yang telah dijelaskan diatas, ketenagakerjaan merupakan suatu hubungan hukum antara individu yang bekerja dan pihak yang memberikan pekerjaan, di mana terdapat pertukaran antara tenaga kerja dengan upah.

2. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat (2) bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sudarsono mengemukakan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan. Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua arti, pertama adalah usaha kerja atau jasa yang

didapat diberikan dalam proses produksi. Sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa tersebut (Sudarsono, 2001, hlm. 200).

Dari definisi yang telah dijelaskan diatas, tenaga kerja seperti energi yang digunakan manusia untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu. Baik itu membuat barang atau memberikan layanan, semua itu bergantung pada kemampuan dan usaha manusia.

3. Pengertian Pekerja atau Buruh

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 memberikan pengertian tentang pekerja atau buruh yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat (3) bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Budiono mengemukakan bahwa pekerja atau buruh adalah individu yang secara aktif terlibat dalam suatu kegiatan produktif dengan tujuan memperoleh penghasilan (Abdul R Budiono, 2009, hlm. 5).

Pekerja atau buruh bertugas untuk menyediakan tenaga, keterampilan, dan waktu untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak lain, yang umumnya dikenal sebagai pemberi kerja atau pengusaha. Imbalan yang diterima pekerja bisa dalam bentuk uang, barang, atau fasilitas lainnya sebagai kompensasi atas kontribusi mereka dalam proses produksi atau pelayanan.

4. Pengertian Pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 memberikan definisi yang terdapat pada Pasal 1 Ayat (5) mengenai definisi pengusaha. Dalam undang-undang tersebut, pengusaha didefinisikan sebagai:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Zaeni mengemukakan bahwa pengusaha atau juga disebut pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Zaeni Asyhadie, 2007, hlm. 29).

Dengan kata lain, pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang menjalankan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

5. Pengertian Perusahaan

Perusahaan didefinisikan secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 memberikan pengertian

tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat (6), yang menyatakan bahwa perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Molengraaff dalam buku Abdul R. mengemukakan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang, mengadakan perjanjian perdagangan (Abdul R. Salaiman, 2005a, hlm. 90).

Namun pengertian perusahaan menurut Molengraaff tidak menekankan perusahaan sebagai sebuah badan usaha, melainkan hanya menyebutkan perusahaan sebagai sebuah kegiatan atau hanya terkhusus pada jenis usaha saja. Walaupun dalam pengertian tersebut telah memiliki aspek hukum perusahaan yaitu berupa perjanjian dengan pihak lain.

D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

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

Selanjutnya dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Sentosa Sembiring, 2005, hlm. 17).

2. Ketentuan Hukum Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian haruslah bersepakat setuju dengan tanpa adanya paksaan atau tekanan dari pihak lain. Tidak adanya kekeliruan atau penipuan oleh salah satu pihak. Oleh karena itu kesepakatan adalah unsur utama.
- b. Kecakapan membuat suatu perjanjian maksudnya mereka yang dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum. Sedangkan suatu sebab yang halal maksudnya ialah tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam suatu perjanjian terdapat beberapa azas, yaitu:

- a. Azas kebebasan berkontrak atau open system (*freedom of contract*).

Azas utama dalam perjanjian adalah azas keterbukaan (open system), maksudnya adalah setiap orang bebas melakukan perjanjian apa saja dengan siapa saja. Dalam perjanjian kerja azas kebebasan berkontrak maupun azas yang utama.
- b. Azas konsensual atau azas kekuasaan bersepakat

Maksud dari azas ini adalah bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara pihak yang mengadakan perjanjian. Artinya yang paling utama adalah terpenuhinya kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian.
- c. Azas kelengkapan atau optimal system

Maksud Azas ini adalah apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka menyingkirkan pasal-pasal yang

ada pada undang-undang. Akan tetapi jika secara tegas ditentukan di dalam suatu perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dinyatakan berlaku.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan penjelasan pengertian tentang perjanjian kerja yang dijelaskan sebelumnya dapat ditentukan unsur-unsur dari perjanjian kerja yaitu:

a. Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPdata pasal 1603 a yang berbunyi, “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya : hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah (*Commend*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan haruslah tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan

lainnya. misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja, karena dokter dan pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan klien.

c. Unsur waktu (*Time*)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau perundang-undangan.

d. Unsur upah (*pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan .

Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu yang dilakukan oleh pekerja. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasinya melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain (majikan / pengusaha), maka pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Upah merupakan hubungan kontraktual antara penerima kerja dan pemberi kerja. Pemberian majikan yang tidak wajib kepada pekerja tidak dikategorikan sebagai upah. Lazimnya pembayaran upah diberikan dalam bentuk uang. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang.

4. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 5 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Selain itu, penulisan perjanjian kerja memiliki peran penting dalam membedakan status hubungan kerja antara pekerja

dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, mengingat hak dan kewajiban yang diterima oleh masing-masing jenis pekerja memiliki perbedaan yang signifikan. Seperti pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diperbolehkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Dalam pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang dipekerjakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau kontrak bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau kontrak hanya dapat dilakukan untuk jenis dan sifat pekerjaan seperti disebutkan diatas dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja dapat terjadi karena:

- a. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pemberi kerja, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pemberi kerja jatuh pailit;
- b. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
- c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- f. Kewajiban Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disatu pihak merupakan hak maka dipihak lain adalah sebuah kewajiban.

a. Kewajiban-kewajiban pihak pekerja/Buruh

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603, 1203 a, 1603 b, dan 1603 C KUHPerdara yang pada intinya dari kewajiban-kewajiban pihak pekerja, yaitu:

- 1) Pekerja wajib melakukan pekerjaannya, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin majikan dapat diwakilkan. Hal ini mengingat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan masalah keterampilan atau keahlian.
- 2) Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha, aturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan/kelalaian maka sesuai dengan prinsip hukum wajib membayar ganti rugi. Ada Azas yang menyatakan perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi (*azas demnum in iura datum*)

b. Kewajiban-kewajiban majikan/pengusaha

Berikut adalah kewajiban-kewajiban majikan/pengusaha, dalam hukum ketenagakerjaan :

1) Kewajiban membayar upah.

Kewajiban yang utama adalah pembayaran upah sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian oleh pekerja. Pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu. Pembayaran upah diatur pula jika si pekerja berhalangan karena alasan tertentu misalnya alasan sakit, menjalankan cuti, melakukan tugas negara dan lain sebagainya.

2) Kewajiban untuk memberikan istirahat/cuti.

Pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat kepada pekerja. Seperti istirahat antara jam kerja selama 4 jam terus menerus dan waktu tersebut tidak termasuk jam kerja. Selain itu pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas cuti ini penting, tujuannya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Majikan wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602x KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit,

kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja (Jamsostek).

3) Kewajiban memberikan surat keterangan

Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja) surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

4) Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan pekerja wanita.

E. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang memiliki batas waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam perjanjian. Umumnya, PKWT digunakan untuk mempekerjakan pekerja kontrak atau tidak tetap. Dasar dari perjanjian ini

dapat berupa jangka waktu tertentu atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu (Maimun, 2007, hlm. 44).

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan tidak dibatasi oleh jangka waktu, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 Ayat (11). Sementara itu, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang penyelesaiannya bersifat sementara, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Ayat (10) peraturan yang sama.

2. Ciri-Ciri Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Adapun beberapa ciri utama dari PKWTT adalah sebagai berikut:

a. Tidak menetapkan jangka waktu berakhirnya hubungan kerja

Ciri paling mendasar dari PKWTT adalah tidak adanya penetapan batas waktu berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dengan kata lain, sejak awal perjanjian dibuat, tidak terdapat ketentuan mengenai kapan hubungan kerja tersebut akan berakhir. Hal ini mencerminkan bahwa hubungan kerja yang dibangun bersifat tetap,

berlangsung secara terus-menerus, dan hanya akan berakhir jika terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, seperti karena pensiun, meninggal dunia, atau pengunduran diri.

b. Diperuntukkan bagi pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan

PKWTT diterapkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang secara terus-menerus dibutuhkan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Hal ini mencakup pekerjaan inti yang mendukung produktivitas dan operasional perusahaan dalam jangka panjang. Berbeda dengan PKWT yang hanya digunakan untuk pekerjaan sementara atau yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, PKWTT lebih cocok digunakan untuk posisi yang memerlukan kesinambungan dan stabilitas.

c. Dapat dilaksanakan secara tertulis maupun lisan

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perjanjian kerja yang bersifat tidak tertentu waktunya dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun lisan. Meskipun perjanjian lisan diperbolehkan, praktik terbaik dalam hubungan industrial adalah tetap menuangkan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis untuk menghindari terjadinya perselisihan di kemudian hari. Perjanjian tertulis memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta dapat menjadi alat bukti yang sah jika timbul permasalahan hukum.

d. Memungkinkan adanya masa percobaan kerja (*Probation*)

Salah satu keistimewaan dari PKWTT adalah adanya ketentuan yang memperbolehkan perusahaan untuk menetapkan masa percobaan kerja bagi pekerja yang baru dipekerjakan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 58 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa masa percobaan hanya dapat diberlakukan dalam PKWTT dan tidak diperkenankan dalam PKWT. Selain itu, Pasal 12 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa masa percobaan kerja maksimal adalah selama 3 (tiga) bulan. Selama masa ini, pekerja dinilai kinerjanya oleh perusahaan untuk menentukan kelayakan menjadi karyawan tetap. Namun demikian, penting dicatat bahwa masa percobaan bukanlah kewajiban mutlak; perusahaan dapat memilih untuk langsung mengangkat pekerja sebagai karyawan tetap tanpa melalui masa percobaan.

F. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengakhiran hubungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari bagi pekerja/buruh maupun pengusaha. pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti berakhirnya masa kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya, timbulnya perselisihan antara pekerja dan pengusaha,

meninggalnya pekerja, atau sebab-sebab lainnya. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja berdampak langsung pada hilangnya sumber pendapatan yang berdampak pada kestabilan ekonomi keluarga. Sementara bagi pengusaha, pemutusan hubungan kerja berarti kehilangan tenaga kerja yang telah terlatih dan memahami sistem serta prosedur kerja di perusahaan. Oleh sebab itu, semua pihak, baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah, diharapkan berupaya maksimal untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja seringkali memicu ketimpangan sosial, sehingga penting bagi perusahaan untuk menerapkan kriteria dan prosedur pemutusan hubungan kerja secara bijaksana dan sesuai ketentuan yang berlaku. Secara umum, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Setelah pemutusan hubungan kerja dilakukan, pekerja tidak lagi berkewajiban untuk bekerja, dan pengusaha tidak lagi berkewajiban membayar upah kepada pekerja tersebut. Pemutusan hubungan kerja merupakan proses mengembalikan karyawan ke masyarakat, karena pada umumnya karyawan masih hidup saat masa kerjanya berakhir. Oleh sebab itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang muncul akibat pemutusan hubungan kerja, serta memastikan bahwa karyawan yang diberhentikan dapat kembali ke masyarakat dalam kondisi yang layak dan sebaik mungkin (Moh. Agus Tulus, 1993, hlm. 167)

Sementara itu, dalam Pasal 1 Ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai

penghentian hubungan kerja karena suatu sebab tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan pengusaha, termasuk karena pengunduran diri, pemutusan oleh perusahaan, maupun berakhirnya masa kerja. Sejalan dengan itu, Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serikat pekerja, serta pemerintah wajib mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dapat dihindari. Ketentuan ini menekankan pentingnya upaya bersama dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau tidak adil, dengan mengedepankan dialog dan penyelesaian secara musyawarah.

2. Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dalam berbagai bentuk, tergantung pada penyebab dan pihak yang menginisiasi proses tersebut. Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja tidak hanya berasal dari keputusan sepihak perusahaan, tetapi juga bisa berasal dari karyawan, ketentuan hukum, maupun keputusan lembaga penyelesaian perselisihan. Berikut adalah bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja yang umum terjadi:

a. Pemutusan oleh perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan atau atasan, biasanya disebabkan oleh perbedaan pandangan antara karyawan dan manajemen, atau karena kondisi internal perusahaan yang tidak mendukung kelanjutan kerja sama.

b. Pemutusan oleh karyawan.

Pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh karyawan sendiri, yang dilakukan dengan persetujuan pihak manajemen dan pada waktu yang telah disepakati bersama.

c. Pemutusan karena ketentuan hukum (Demi Hukum).

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara otomatis berdasarkan ketentuan hukum atau perjanjian kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, tanpa perlu campur tangan langsung dari kedua belah pihak.

d. Pemutusan melalui putusan pengadilan

Pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke pengadilan oleh salah satu pihak (baik pengusaha maupun karyawan), dengan alasan yang dianggap sah dan penting. Contoh pemutusan hubungan kerja yang diputuskan melalui pengadilan antara lain sebagai berikut:

- a. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan dinyatakan pailit.
- b. Pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang tidak memenuhi syarat kerja dan dilaporkan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) (Micael Josviranto, 2022, hlm. 165).

3. Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Adapun yang termasuk dalam hak pemutusan hubungan kerja antara lain:

a. Pesangon

Pesangon adalah sejumlah uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas terjadinya pemutusan hubungan kerja. Tujuan dari pemberian pesangon ini adalah untuk memberikan jaminan sosial bagi karyawan yang kehilangan

pekerjaannya. Ketentuan mengenai pesangon diatur dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perhitungan pesangon sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) paling sedikit meliputi hal-hal 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; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Hak pekerja atas uang pesangon akibat Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur dalam Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah

Nomor 35 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Selanjutnya, Pasal 40 Ayat (2) peraturan tersebut menjelaskan bahwa pemberian uang pesangon sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan 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; dan
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Ketentuan mengenai hak pekerja atau buruh atas pesangon dalam Pasal 156 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya sejalan dengan Pasal 40 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Namun, setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terdapat perubahan terhadap Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu dihapusnya frasa 'paling sedikit'. Sebelumnya, frasa 'paling sedikit' dalam Pasal 156 Ayat (2) menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan pesangon sekurang-kurangnya sesuai perhitungan yang tercantum dalam pasal tersebut, dan dimungkinkan untuk memberikan jumlah yang lebih besar. Akan tetapi, penggunaan frasa tersebut dalam praktik menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pengusaha serta membuka ruang perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja atau buruh (Devi Rahayu dkk., 2021, hlm. 189–190).

b. Penghargaan Masa Kerja

Penghargaan masa kerja merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi dan kontribusi yang telah diberikan selama masa pengabdian. Penghargaan ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh sehubungan dengan adanya pemutusan hubungan kerja. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, semakin

besar pula nilai penghargaan yang akan diterima. Bentuk penghargaan tersebut tidak hanya berupa materi, melainkan juga pengakuan atas prestasi dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penghargaan masa kerja tidak sekadar dipandang sebagai bonus atau hadiah, melainkan memiliki nilai strategis bagi perusahaan. Pemberian penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat loyalitas, serta mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha perusahaan.

Hak akibat pemutusan hubungan kerja mengenai uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perhitungan uang penghargaan masa kerja 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;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur dalam Pasal 40 Ayat (3). Uang penghargaan masa kerja 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;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah

Ketentuan mengenai uang penghargaan masa kerja bagi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejalan dengan Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Substansi pasal yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut konsisten dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah, sehingga tidak terdapat perubahan di antara keduanya.

3. Penggantian Hak

Uang penggantian hak merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja/buruh akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak tersebut diatur dalam Pasal 156 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun komponen uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Selanjutnya, ketentuan mengenai hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak diatur dalam Pasal 40 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun komponen uang penggantian hak yang berhak diterima oleh pekerja/buruh mencakup:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur saat timbulnya di masa tahun berjalan, perhitungannya.
- b. Biaya atau ongkos pulang pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja
- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Mengenai pemberian hak pekerja/buruh atas uang penggantian hak dalam Pasal 156 Ayat (4) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan selaras dengan Pasal 40 Ayat (4) dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Namun, keberadaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan dan tambahan dan di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 156 Ayat (4) huruf c penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di hapus.

G. Tinjauan Umum Pensiun

1. Pengertian Pensiun

Pensiun adalah berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan ketika karyawan telah mencapai usia tertentu (Tutik R. & Dyah K., 2010, hlm. 8). Secara umum, dana pensiun merupakan suatu mekanisme yang menghimpun dana dari karyawan perusahaan dan kemudian memberikan penghasilan kepada peserta pensiun sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Menurut PSAK 18 Tahun 2017, pensiun didefinisikan sebagai suatu perjanjian antara karyawan atau calon penerima pensiun dengan pemberi kerja sebagai kompensasi atas jasa-jasa yang telah diberikan selama masa kerja (Kasmir, 2017, hlm. 287)

2. Fungsi dan Tujuan Program Pensiun

Fungsi program pensiun perlu diidentifikasi secara jelas agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Adapun fungsi dari program pensiun antara lain:

a. Asuransi

Peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat sebelum mencapai usia pensiun berhak menerima uang pertanggungan yang ditanggung bersama melalui dana pensiun. Masa kerja karyawan bukanlah faktor mutlak, pekerja tetap dijamin memperoleh manfaat pensiun tanpa melihat lamanya masa kerja.

b. Tabungan

Himpunan iuran peserta dan iuran pemberi kerja pada dasarnya merupakan tabungan atas nama peserta itu sendiri. Iuran yang dibayarkan karyawan setiap bulan dapat dipandang sebagai bentuk tabungan pribadi peserta, yang menjadi konsekuensi dari manfaat yang akan diterima di masa mendatang.

c. Pensiun

Seluruh iuran peserta dan pemberi kerja beserta hasil pengelolaannya akan dibayarkan sebagai manfaat pensiun mulai bulan pertama setelah peserta mencapai usia pensiun, dan diberikan seumur hidup baik kepada peserta maupun istri/suami yang ditinggal meninggal.

Masing-masing pihak, baik pemberi kerja, lembaga pengelola, maupun karyawan, memiliki tujuan yang berbeda-beda, antara lain:

a. Bagi pemberi kerja, program dana pensiun memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Memberikan apresiasi kepada karyawan atas pengabdian jangka panjang mereka terhadap perusahaan.
- 2) Menjamin karyawan memperoleh kepastian jaminan di masa pensiun.
- 3) Menciptakan rasa aman bagi karyawan dalam menjalani masa kerja maupun masa pensiun.
- 4) Mendorong peningkatan kinerja serta motivasi kerja karyawan.

- 5) Memperkuat citra positif perusahaan di mata publik.
- b. Bagi karyawan, dana pensiun memberikan tujuan dan manfaat sebagai berikut:
 - 1) Jaminan penghasilan di masa mendatang setelah memasuki masa pensiun.
 - 2) Memberikan rasa aman sekaligus mendorong motivasi kerja.
- c. Bagi lembaga pengelola, program dana pensiun bertujuan untuk:
 - 1) Mengelola dana pensiun guna memperoleh keuntungan, sebab iuran pensiun dapat dialokasikan ke dalam aktivitas investasi.
 - 2) Berperan dalam mendukung dan membantu penyelenggaraan program pemerintah.

H. Tinjauan Umum Program Dana Pensiun Lembaga Keuangan

1. Pengertian Dana Pensiun

Dana Pensiun merupakan badan hukum yang mengelola Badan dan Menjalankan Program yang Menjanjikan Pembayaran Manfaat Pensiun. Terdapat dua Jenis Dana Pensiun Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun dibagi menjadi dua jenis yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Dana pensiun lembaga keuangan merupakan sebuah skema yang dirancang untuk memberikan perlindungan finansial kepada pekerja saat mereka memasuki masa pensiun. Melalui program ini, para pekerja dapat menerima tunjangan

bulanan secara berkala setelah tidak lagi aktif bekerja, sehingga dapat mempertahankan kualitas hidup yang layak.

Dana pensiun lembaga keuangan (DPLK) bank BJB mulai berdiri pada 22 februari 2012. Program DPLK individu merupakan dana pensiun yang diselenggarakan oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk memberikan manfaat pensiun melalui skema iuran pasti bagi individu, baik yang bekerja sebagai karyawan maupun sebagai pekerja mandiri. Terdapat dua jenis peserta dalam program ini, yaitu peserta individu yang secara mandiri mendaftarkan diri dan membayar iurannya sendiri, serta peserta pemberi kerja yang merupakan bagian dari program pensiun karyawan di perusahaan, di mana iurannya berasal dari pihak pemberi kerja. Dana yang terkumpul dari iuran akan diinvestasikan dalam bentuk deposito dengan potensi imbal hasil berkisar antara 7% hingga 12%, tergantung pada fluktuasi suku bunga pasar. Bank BJB juga menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan asuransi guna mendukung penyelenggaraan program DPLK.

2. Manfaat Dana Pensiun Lembaga Keuangan

Manfaat yang diperoleh peserta dana pensiun lembaga keuangan (DPLK) individu bank BJB dapat dirinci sebagai berikut:

- e. Peserta diberikan keleluasaan dalam menentukan usia pensiun, dengan ketentuan usia minimal 45 tahun dan maksimal 65 tahun.
- f. Setiap peserta memiliki kesempatan untuk membuka lebih dari satu rekening DPLK atas nama pribadi.

- g. Proses registrasi kepesertaan dapat dilakukan secara mudah melalui layanan customer service yang tersedia di seluruh jaringan kantor bank BJB.
- h. Peserta memiliki opsi untuk melakukan setoran tambahan (*top up*) di luar jadwal iuran rutin, dengan nominal minimal sebesar Rp50.000.
- i. Fasilitas setoran tambahan dapat diakses melalui teller pada kantor cabang bank BJB maupun melalui layanan elektronik seperti *e-banking*.
- j. Sebagai bukti kepesertaan, peserta akan memperoleh kartu dan buku kepesertaan yang juga berfungsi sebagai alat kontrol terhadap perkembangan dana iuran.
- k. Prosedur pencairan dana yang tersedia bersifat praktis dan dapat dilakukan langsung melalui teller di seluruh kantor cabang bank BJB.

3. Jenis-Jenis Pensiun

Adapun jenis-jenis pensiun dari DPLK bank BJB meliputi:

- a. Pensiun normal, yang diberikan saat peserta mencapai usia pensiun yang ditentukan sejak awal.
- b. Pensiun dipercepat, yang dapat diambil paling lambat 10 tahun sebelum usia pensiun normal untuk berbagai kebutuhan seperti ibadah, pendidikan, atau liburan.
- c. Pensiun ditunda, diperuntukkan bagi peserta yang berhenti membayar iuran tetapi belum memenuhi usia pensiun, dan manfaat akan diberikan ketika peserta mencapai usia pensiun yang disyaratkan.
- d. Pensiun meninggal dunia, yaitu manfaat yang diberikan kepada ahli waris jika peserta meninggal dunia sebelum masa pensiun.

- e. Pensiun cacat tetap, yakni manfaat yang diberikan kepada peserta yang mengalami cacat permanen dan tidak lagi mampu melanjutkan pembayaran iuran.