

**TINJAUAN YURIDIS PASAL 59 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
35 TAHUN 2021 MENGENAI KETENTUAN PESANGON BAGI
PEKERJA UMKM BERDASARKAN ASAS PERLINDUNGAN PEKERJA
(JURIDICAL REVIEW OF ARTICLE 59 OF GOVERNMENT REGULATION
NUMBER 35 OF 2021 CONCERNING SEVERANCE PROVISIONS FOR
MSMES WORKERS BASED ON THE PRINCIPLE OF WORKER
PROTECTION)**

Rindi Putri Afifah, Didha Narin Aiza dan Ikhsan Romansah Gawi

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Korespondensi Penulis : rindiputri2000@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Afifah, Rindi Putri dkk.. *Tinjauan Yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Mengenai Ketentuan Pesangon Bagi Pekerja UMKM Berdasarkan Asas Perlindungan Pekerja.*

Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.2. No.5 (Mei 2021).

ABSTRAK

Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan Pemerintah Indonesia dengan tujuan menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya, perlindungan UMKM, peningkatan investasi, serta perlindungan kesejahteraan pekerja. Namun, undang-undang itu memunculkan polemik-polemik, salah satunya terkait Pemutusan Hubungan Kerja tentang uang pesangon khususnya pada aturan turunannya di Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Disebutkan bahwa bagi pengusaha UMKM, besaran pesangon diberikan berdasarkan kesepakatan pekerja dengan pengusaha. Hal itu terlihat kabur dan bertentangan dengan Asas Perlindungan Pekerja karena membuka peluang penentuan uang pesangon sepihak oleh pengusaha.

Kata Kunci: Asas Perlindungan Pekerja, Ketentuan Pesangon UMKM, Undang-Undang Cipta Kerja

ABSTRACT

The Job Excogitation Law is implemented by the Government of Indonesia with the aim of creating the widest possible employment, protection of MSMEs, increased investment, and protection of worker welfare. However, the law gave rise to polemics, one of which related to termination of employment on severance money, especially in the derivative rules in Article 59 of Government Regulation No. 35 of 2021. It is mentioned that for MSME entrepreneurs, the amount of severance is given based on worker agreements with employers. It looks vague and contrary to the Principle of Worker Protection because it opens the opportunity for unilateral severance money determination by employers.

Keywords: Principle of Worker Protection, Severance Provisions of MSMEs, The Job Excogitation Law

A. PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan di mana saja mereka bekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya, terlepas dari apakah status warga negaranya beda ataupun sama. Sehingga, mereka bisa mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) yang menyatakan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Serta sesuai juga dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 yakni bahwa: “Setiap warga negara memiliki Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya tindakan diskriminasi atas 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 yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja antara lain: Hak atas pekerjaan yang sesuai; Hak atas upah yang adil; Hak untuk berserikat dan berkumpul; Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan; Hak atas diproses hukum secara sah; Hak atas perlakuan yang sama Adil; Hak atas kebebasan suara; dan Hak atas rahasia pribadi.¹ Hak-hak tersebut harus dilindungi dengan cara penetapan ketentuan yang secara tegas dan jelas mengatur tentang apa saja hak-hak dari pekerja/buruh itu sendiri. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut, muncul dari adanya sebuah teori dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja.

¹ Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, p.22-23.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.² Perlindungan hukum berhubungan secara langsung dengan kepastian hukum, dimana dirasakan perlu adanya perlindungan maka harus ada kepastian mengenai eksistensi norma hukum dan kepastian bahwa norma hukum tersebut memang dapat ditegakkan. Hal ini sesuai dengan asas perlindungan hukum yang menghendaki adanya keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara para pihak yang berhubungan.³

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja). Tujuan dari pemberlakuan undang-undang tersebut, menurut Kementerian Keuangan Indonesia adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya dan merata di seluruh wilayah Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, menengah (UMKM), peningkatan ekosistem investasi kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan kesejahteraan pekerja kemudian investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional. Undang-Undang Cipta Kerja, merupakan kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda menjadi satu payung hukum. Artinya, Undang-Undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodasi beberapa undang-undang menjadi satu paket, antara lain undang-undang perpajakan, undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang kehutanan, undang-undang lingkungan, undang-undang zonasi perairan Indonesia serta undang-undang pemberdayaan usaha menengah kecil, dan beberapa peraturan undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini. Pemerintah memiliki persepsi tersendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk.⁴

² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, p.74.

³ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2011, p.102

⁴ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2020. Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja.

Akan tetapi menyangkut regulasi jaminan hak-hak bagi pekerja, sejatinya belum memberikan jaminan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja di Indonesia. Undang-undang ini menurut para klaster, khususnya pada pengaturan tentang ketenagakerjaan hanya memihak kepentingan para majikan atau pemilik perusahaan. Terutama dalam Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang mengatur terkait hal pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu hak atas uang pesangon. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai peraturan teknis Undang-Undang Cipta Kerja mengatur pemberian uang pesangon kepada para pekerja UMKM sesuai Pasal 59 peraturan pemerintah tersebut yang berbunyi:

“Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh.”

Pasal ini memerintahkan kepada pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil untuk memberikan pesangon kepada pekerjanya yang di PHK. Namun, besaran pesangon yang diberikan berdasarkan pada kesepakatan antara pekerja tersebut dengan pengusaha. Hal demikian tentu bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja oleh negara karena hal ini membuka peluang penentuan uang pesangon yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha. Ketentuan pasal ini memang tampak akan membuka ruang perdebatan berkepanjangan antara buruh dan majikan soal penentuan uang pesangon, meskipun kehadiran undang-undang akan menjadi batasan koridor yang menghentikan perdebatan antara buruh dan majikan mengenai penetapan uang pesangon. Hal ini sangat berbeda dengan ketentuan pesangon yang terdapat pada Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah melalui Pasal 81 angka (44) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana perhitungan tentang uang pesangon bagi pekerja secara umum tetap ditentukan ketetapanannya, dan lebih jelas dibandingkan dengan penentuan besaran uang pesangon pekerja UMKM. Hal ini menyebabkan Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memiliki kekaburan terhadap penentuan besaran pesangon bagi pekerja UMKM.

Adanya permasalahan tersebut membuat penulis ingin mencoba menyoroti Tinjauan Yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai ketentuan pesangon bagi pekerja UMKM Berdasarkan Asas Perlindungan Pekerja. Adapun uraian permasalahan yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan pesangon menurut Asas Perlindungan Pekerja?
2. Apakah Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengenai ketentuan pesangon bagi pekerja UMKM telah memenuhi Asas Perlindungan Pekerja?

B. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Pesangon Menurut Asas Perlindungan Pekerja

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat dari adanya PHK, yang mana nominalnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja.⁵ Menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-50/-MEN/2000, pesangon merupakan pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal seperti pengunduran atau pensiun. Pemberian uang pesangon juga umum dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah dalam Pasal 81 angka (44) Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur mengenai pesangon yang berbunyi:

- a. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- b. Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, p.195.

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

d. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- 1) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- 2) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- 3) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dari ketentuan pasal dan pengertian pesangon sendiri, maka pemberian uang pesangon merupakan salah satu hak pekerja atas PHK kecuali dalam hal pekerja melakukan tindakan kesalahan sebagai salah satu alasan PHK. Hak pekerja atas uang pesangon perlu dilindungi dalam bentuk penetapan ketentuan. Dengan begitu, maka akan memenuhi aspek perlindungan hukum (yang merupakan upaya pemerintah dan aparat hukum untuk melindungi dan memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia atas masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum) bagi pekerja sesuai dengan prinsip dan Asas Perlindungan Pekerja. Asas Perlindungan Pekerja merupakan suatu prinsip yang memberikan perlindungan dengan objek perlindungan yaitu pekerja.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip dalam buku Zainal Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu :⁶

- a. Perlindungan Ekonomi: yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk pada saat tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kemampuannya;
- b. Perlindungan Sosial: yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat serta perlindungan atas hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan Teknis: yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Adapun secara teoritis, terdapat tiga jenis perlindungan terhadap tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:⁷

⁶ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, p.76.

- a. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, perlindungan sosial tersebut juga termasuk dengan kesehatan kerja;
- b. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikejakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja dalam praktiknya di lapangan;
- c. Perlindungan ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

Dari uraian macam-macam perlindungan di atas, uang pesangon merupakan jaminan sosial terhadap pekerja sebagai suatu bentuk penghargaan atas kinerja pekerja sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Hakekatnya, uang pesangon merupakan bentuk perlindungan sosial dan ekonomi yang bertujuan untuk membangun kehidupan ekonomi sosial pekerja untuk melanjutkan dan mencari pekerjaan lain setelah PHK. Hal ini juga sejalan dengan Asas Ketenagakerjaan yaitu Asas Kemanfaatan dan Asas Keseimbangan Tanpa Diskriminasi Antara Pekerja dengan Pengusaha.

2. Tinjauan Yuridis Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pesangon bagi Pekerja UMKM ditinjau dari Asas Perlindungan Pekerja

Dalam konstitusi Indonesia, Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 sejatinya telah menegaskan bahwasannya “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.⁸

⁷ Zaini Asyhadie, *Hukum Kerja : (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, p.78.

⁸ Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berangkat dari pemikiran tersebut, lahirlah berbagai macam peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk melindungi pekerja salah satunya yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja. Adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini telah memberikan nuansa baru dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, yaitu⁹:

- a. Mensejajarkan istilah buruh/pekerja, istilah majikan diganti dengan pengusaha dan pemberi kerja, istilah ini sudah lama diupayakan untuk diubah agar sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila.
- b. Menggantikan istilah perjanjian perburuhan (*Labour Agreement*)/ Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berupaya diganti dengan alasan bahwa perjanjian perburuhan berasal dari negara liberal yang seringkali dalam pembuatannya menimbulkan benturan kepentingan antara pihak buruh dengan pihak majikan.
- b. Sesuai dengan perkembangan zaman memberikan kesetaraan antara pekerjaan pria dan wanita, khususnya untuk bekerja pada malam hari. Bagi buruh / pekerja wanita, berdasarkan undang-undang ini tidak lagi dilarang bekerja pada malam hari. Pengusaha diberikan rambu-rambu yang harus ditaati mengenai hal ini.
- c. Memberikan sanksi yang memadai serta menggunakan batas minimum dan batas maksimum, sehingga lebih menjamin kepastian hukum dalam penegakkannya.
- d. Mengatur mengenai sanksi administratif mulai dari teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Pada undang-undang sebelumnya yang mengatur tentang ketenagakerjaan, sanksi seperti ini tidak diatur.

Dengan berbagai peran yang dimiliki oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam upaya untuk menciptakan hubungan industrial harmonis,

⁹ Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta: Dss Publishing, 2006, p.23.

maka hal ini juga sekaligus membuktikan bahwa negara turut ikut campur dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Adanya intervensi negara dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha semata-mata ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Selain itu, negara juga memiliki misi untuk menjamin terwujudnya kesejahteraan serta penghidupan yang layak bagi seluruh masyarakat Indonesia, termasuk pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa intervensi negara dalam hubungan kerja dilakukan demi menciptakan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Oleh karena negara dalam konstitusinya telah menjamin hak untuk bekerja sebagai suatu bentuk Hak Asasi Manusia, maka upaya untuk mempertahankan adanya hubungan antara pengusaha dan pekerja pun menjadi penting untuk dilakukan. Upaya-upaya untuk mempertahankan hubungan kerja dan menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja yakni dengan cara menjadikan PHK sebagai jalan terakhir serta membebankan pesangon dengan nominal yang cukup besar yang harus dibayarkan kepada pengusaha kepada pekerjanya yang terkena PHK. Terlebih lagi, besaran nominal pesangon di Indonesia merupakan nominal terbesar di Asia.¹⁰ Nominal pesangon yang besar tersebut dirasa wajar mengingat terdapat berbagai konsekuensi yang sangat merugikan bagi pekerja saat terjadi PHK. Secara ekonomi, jelas bahwa PHK dapat menghentikan proses pemasukan (*Income Generating*) pekerja beserta keluarganya. Pada kondisi ini, keluarga pekerja tersebut dapat dikategorikan sedang dalam kondisi kemiskinan sementara. Permasalahan selanjutnya yang dihadapi pekerja yang terkena PHK beserta keluarganya adalah masalah ketidakpastian kapan masa penganggurannya berakhir. Realisasi dari perencanaan keluarga sosial keluarga (misalnya untuk pendidikan anak, membayar angsuran/ kredit, bahkan tertutupnya akses keuangan, dan tidak jarang permasalahan ini akan memberikan tekanan psikologis (*Stress*). Sementara itu, kondisi ini belum didukung dengan jaminan sosial yang memadai. Jika kondisi keluarga seperti ini berlangsung dalam kurun waktu yang relatif lama, maka dikhawatirkan dapat menjadi kemiskinan kronis (*Cronic Poverty*).¹¹

¹⁰ Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme : Pengadopsial Kebijakan Perburuhan Neoliberalan Pasca Orde Baru*, Gava Media, Yogyakarta, 2009, p.64.

¹¹ Gunawan dan Sugiyanto, *Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial, Vol.16, No.01 (2011), p.37.

Oleh karena dampak yang ditimbulkan sangat besar sehingga dirasa wajar apabila negara melalui peraturan perundang-undangnya mewajibkan pengusaha untuk membayar nilai pesangon yang besar bagi pekerjanya yang terkenal PHK. sehingga uang pesangon tersebut dapat dipergunakan oleh pekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya sembari mencari pekerjaan baru ataupun dapat digunakan pekerja tersebut untuk berwirausaha. Melalui penjabaran di atas, maka setidaknya terdapat dua fungsi dibebankannya uang pesangon kepada pengusaha yang akan melakukan PHK terhadap pekerjanya. **Pertama** yaitu uang pesangon berfungsi sebagai pencegahan terjadinya PHK dalam jumlah besar mengingat harus adanya nominal yang besar pula yang harus dibayarkan oleh pengusaha ketika ingin mem-PHK pekerjanya. Hal ini tentu akan membuat pengusaha berpikir dua kali sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Kemudian yang **Kedua** adalah sebagai bentuk penanggulangan bagi pekerja dan keluarganya agar tidak terperosok dalam jurang kemiskinan kronis.

Namun sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian disusul dengan aturan turunannya yang salah satunya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK, tidak semua pengusaha dibebankan untuk membayar pesangon dengan jumlah yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang ketika melakukan PHK terhadap pekerjanya. Pengecualian tersebut diperuntukkan bagi pengusaha UMKM. Sebagaimana bunyi dari Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bahwasannya pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi pekerja yang di PHK dengan besaran yang disesuaikan dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha tersebut.¹²

Artinya, pengusaha UMKM tetap wajib membayar pesangon kepada pekerja yang di-PHK. Pengecualiannya adalah pada besaran nominal yang harus dibayarkan. Jika pada perusahaan biasa, besaran nominal ditentukan secara rigid ambang batasnya oleh undang-undang, maka pada perusahaan UMKM,

¹² Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK.

besarannya hanya didasarkan pada kesepakatan. Adanya pengaturan itu, sejatinya merupakan respon pemerintah atas keluhan yang datang dari para pengusaha usaha kecil dan mikro¹³ yang ketentuan pesangonnya tidak ingin dipersamakan dengan perusahaan biasa mengingat kemampuan finansial antara UMKM dengan perusahaan biasa tidak dapat dipersamakan. Selain itu, salah satu tujuan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ialah untuk memberi kemudahan, pemberdayaan dan perlindungan bagi UMKM. Besaran nominal pesangon pada undang-undang yang begitu tinggi dianggap dapat mengancam keberlangsungan usaha mikro dan usaha kecil sehingga pemerintah melalui Undang-Undang Cipta Kerja mendasarkan besaran pesangon pada kesepakatan. Akan tetapi, penghitungan besaran nominal pesangon yang didasarkan hanya pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha usaha kecil dan mikro seakan tidak memahami tujuan intervensi negara dalam hubungan kerja. Selain itu, ketentuan demikian juga dianggap tidak sesuai dengan Asas Perlindungan Pekerja.

Untuk mengetahui makna dari Asas Perlindungan Pekerja, maka terlebih dahulu akan dibedah satu persatu frasa yang terkandung dalam istilah tersebut. Asas adalah suatu aturan dasar atau prinsip yang bersifat abstrak serta dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun aturan yang bersifat konkrit.¹⁴ Perlindungan menurut KBBI adalah adalah cara, proses, dan perbuatan melindungi. Lalu, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga, Asas Perlindungan Pekerja merupakan suatu prinsip berisikan cara-cara untuk memberikan perlindungan bagi pekerja.

Salah satu manifestasi Asas Perlindungan Pekerja yakni perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai upaya pemerintah sebagai pihak yang kuat untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberikan perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dikurangi bahkan dihilangkan.¹⁵

¹³ Rahmad Fauzan, *Pelaku UMKM Soroti Pesangon ,Pajak dan Investasi UU Ciptaker*, dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210122/12/1346284/pelaku-umkm-soroti-pesangon-pajak-dan-investasi-dalam-Undang-Undang-ciptaker>, diakses pada 14 Juni 2021, jam 17.05 WIB.

¹⁴ Anindita Budi Prahapsari, *Asas Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Sistem Alih Daya*, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember, Jember, 2015, p.14.

¹⁵ Dedi Suprianto, *Perlindungan Hukum Terhadap Penanaman Modal dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing dalam Bidang Usaha Pertanian di Indonesia*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau, 2015, p.16.

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang dibentuk oleh Pemerintah untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang artinya mengatur kepentingan orang perorangan serta memuat hak dan kewajiban dari para pihak.¹⁶ Adanya hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen perlindungan hak pekerja juga sekaligus menambahkan kaidah yang harus dipatuhi dalam membuat perjanjian.

Jika dalam hubungan hukum keperdataan seperti biasa, kesepakatan merupakan syarat mutlak yang dibutuhkan agar kedua belah pihak terikat pada isi perjanjian. Namun pada hukum ketenagakerjaan, nilai sebuah kesepakatan saja tidaklah cukup. Klausula dalam perjanjian tersebut harus sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagai ilustrasi agar mudah dipahami, A merupakan seorang penjual pernak-pernik rumah tangga. Suatu waktu, B yang merupakan teman sekolah si A sedang mencari lampu belajar di toko milik si A. Harga lampu tersebut tertulis sebesar Rp.200.000,-. Namun, karena si B merupakan teman sekolahnya maka si A menurunkan harga jual lampu tersebut menjadi sebesar Rp.100.000,-. Si B pun menyepakati harga tersebut sehingga perjanjian mereka mengikat keduanya karna didasarkan atas kesepakatan. Kemudian pada kisah yang lain, Si A merupakan seorang pengusaha yang sedang mencari pekerja. Sedangkan Si B adalah seorang yang sedang melamar pekerjaan ditempat si A. Dalam perjanjian kerja, tertulis upah yang akan diterima si B sebesar Rp.1.000.000,-. Padahal di kota tersebut, upah minimum yang berlaku adalah sebesar Rp.2.000.000,-. Meskipun B menyepakati upahnya lebih rendah daripada upah minimum, namun sejatinya klausula pengupahan pada perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Ilustrasi diatas didasarkan pada ketentuan Pasal 88A ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) yang berbunyi¹⁷:

(4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

¹⁶ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Vol.2 Issue 2 (2019), p.328

¹⁷ Pasal 88 A ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan).

(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan penjabaran penulis diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya Asas Perlindungan Pekerja salah satunya mencakup perlindungan hukum bagi pekerja. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja adalah dengan menciptakan batasan-batasan yang tertuang dalam hukum ketenagakerjaan. Sehingga klausula yang tercipta antara pekerja dan pengusaha tidak hanya didasarkan pada kesepakatan antara keduanya, melainkan pula diberikan batasan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan.

Sehingga, dapat dikatakan bahwa ketentuan pesangon bagi pekerja pada usaha kecil dan usaha mikro sebagaimana tertuang dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mendasarkan besaran nominalnya pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hal yang bertentangan dengan Asas Perlindungan Pekerja. Meskipun pengusaha usaha kecil dan mikro tidak dapat dipersamakan dengan perusahaan pada umumnya dan harus mendapatkan perlakuan khusus agar menjamin keberlangsungan usaha, namun tetap harus ada batasan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan guna melindungi pekerja usaha kecil atau usaha mikro yang akan terkena PHK. Adanya ketentuan yang membebaskan besaran nominal jumlah pesangon yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha UMKM, berpotensi melemahkan fungsi dari adanya pesangon yakni sebagai pencegahan terjadinya PHK dalam jumlah besar dan sebagai bentuk penanggulangan bagi pekerja dan keluarganya agar tidak terperosok dalam jurang kemiskinan kronis.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan petaka bagi pekerja. Begitu pula dengan polemik diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkait pemutusan hubungan kerja dalam hal hak atas uang pesangon. Berdasarkan aturan Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021,

apabila dicermati lebih dalam telah membuka peluang penentuan uang pesangon yang ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha karena besaran pesangon yang diberikan didasarkan pada kesepakatan antara pekerja tersebut dengan pengusaha. Hal tersebut tentu bertentangan dengan Asas Perlindungan Pekerja oleh negara. Asas Perlindungan Pekerja merupakan suatu prinsip yang memberikan perlindungan kepada pekerja.

Perlindungan pekerja terdiri dari tiga macam yaitu perlindungan ekonomi, sosial, dan teknis. Uang pesangon juga termasuk dalam perlindungan sosial yang merupakan jaminan sosial terhadap pekerja sebagai suatu bentuk penghargaan atas kinerja pekerja sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang bertujuan untuk membangun kehidupan ekonomi sosial pekerja untuk melanjutkan dan mencari pekerjaan lain setelah PHK. Namun melalui Undang-Undang Cipta Kerja, mendasarkan besaran pesangon pada kesepakatan karena besaran nominal pesangon yang tinggi pada undang-undang dianggap dapat mengancam keberlangsungan UMKM. Akan tetapi, penghitungan besaran nominal pesangon yang didasarkan hanya pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha UMKM tidak sesuai dengan asas perlindungan pekerja karena pada hukum ketenagakerjaan, nilai sebuah kesepakatan saja tidaklah cukup.

Klausula dalam perjanjian tersebut harus sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut didasarkan pada ketentuan Pasal 88A ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) yakni Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan dan jika lebih rendah/bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga, ketentuan pesangon bagi pekerja pada usaha kecil dan usaha mikro sebagaimana tertuang dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mendasarkan besaran nominalnya pada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha merupakan hal yang pada esensinya bertentangan dengan Asas Perlindungan Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Jakarta: Penerbit DSS Publishing).
- Kansil, C.S.T.. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*. (Jakarta: Penerbit Balai Pustaka).
- Lalu, Husni. 2011. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada).
- Muhtar, Habibi. 2009. *Gemuruh Buruh di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsial Kebijakan Perburuhan Neoliberalan Pasca Orde Baru*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media).
- Prints, Darwin. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Penerbit PT. Citra Aditya Bakti).
- Rahardjo, Satjipto. 2014. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti).
- Zainal, Asikin. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada).
- Zaini, Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja : (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. (Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada).

Publikasi

- Sugiyanto, Gunawan. *Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial. Vol.16. No.01 (2011).
- Suhartoyo. *Perlindungan Hukum bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. Administrative Law & Governance Journal. Vol.2 Issue 2 (2019).

Karya Ilmiah

- Prahapsari Anindita Budi. 2015. *Asas Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Sistem Alih Daya*. Tesis. (Jember: Fakultas Hukum Universitas Negeri Jember).
- Suprianto Dedi. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Penanaman Modal dalam Negeri dan Penanaman Modal Asing dalam Bidang Usaha Pertanian di Indonesia*. Skripsi. (Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim).

Website

- Rahmad, Fauzan. *Pelaku UMKM Soroti Pesangon, Pajak, dan Investasi dalam Undang-Undang Ciptaker*. diakses dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20210122/12/1346284/pelaku-umkm-soroti-pesangon-pajak-dan-investasi-dalam-Undang-Undang-ciptaker>, diakses pada 14 Juni 2021.

Sumber Hukum

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan PHK. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-50/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

