

## **Pembayaran dan Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon**

**Billy Ivan Tansuria\***

*Fakultas Ekonomi Universitas Klabat*

Artikel ini bertujuan memberikan penjelasan atas kewajiban yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dalam hal terjadi PHK. Kewajiban yang pertama yaitu pembayaran kompensasi berupa uang pesangon (termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) kepada pekerja yang diPHK sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mengatur pembayaran kompensasi minimum dengan besaran pembayaran didasarkan pada jumlah masa kerja pekerja yang bersangkutan. Kewajiban selanjutnya adalah melakukan pemotongan, penyetoran dan pelaporan Pajak Penghasilan atas pembayaran uang pesangon (termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 2009 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 16/PMK.03/2010. Peraturan tersebut mengatur kewajiban pemotongan pajak yang bersifat final dengan tarif progresif mulai dari 0% sampai dengan 25% dari penghasilan bruto uang pesangon.

Kata kunci: PHK; Uang pesangon; Pajak; Pekerja; Pengusaha; Pengelola DPTK

### **PENDAHULUAN**

Uang pesangon merupakan hak setiap pekerja dan wajib dibayar oleh pengusaha atau pemberi kerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Pedoman penghitungan dan pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang berhak menerimanya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003). Undang-undang tersebut menetapkan besaran hak minimum dalam bentuk pembayaran kompensasi berupa uang tunai berdasarkan lamanya masa kerja yang wajib dipenuhi oleh setiap pengusaha kepada pekerja yang di-PHK.

Pada sisi yang lain, kewajiban pembayaran uang pesangon kepada pekerja yang diPHK merupakan penghasilan yang dikenakan pajak/objek pajak bagi pekerja yang menerimanya. Hal ini disebabkan sifat penghasilan adalah sebagai tambahan atas kemampuan ekonomis yang dapat dipakai untuk konsumsi/ menambah kekayaan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan (UU No.36/2008). Ketentuan

lebih lanjut yang mengatur kewajiban pemotongan pajak atas uang pesangon terdapat dalam PP No.68/2009 dan PMK-16/PMK.03/2010. Kedua aturan ini merupakan aturan pelaksanaan dan petunjuk teknis dari Pasal 21 UU No.36/2008.

Tatacara penghitungan, pembayaran, dan pemotongan pajak atas uang pesangon ditetapkan berdasarkan undang-undang agar dapat memiliki kekuatan hukum yang tetap serta agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dalam pemberian hak atau dalam pemotongan pajaknya. Tanpa adanya aturan yang mengatur, setiap pengusaha akan memiliki insentif untuk tidak membayar atau membayar tetapi dalam jumlah yang serendah-rendahnya sehingga dapat merugikan pekerja yang bersangkutan. Demikian halnya apabila tidak ada aturan yang mengatur maka penghasilan berupa uang pesangon yang diterima pekerja tidak mungkin dikenakan pajak, sehingga penerimaan negara dari pajak akan berkurang.

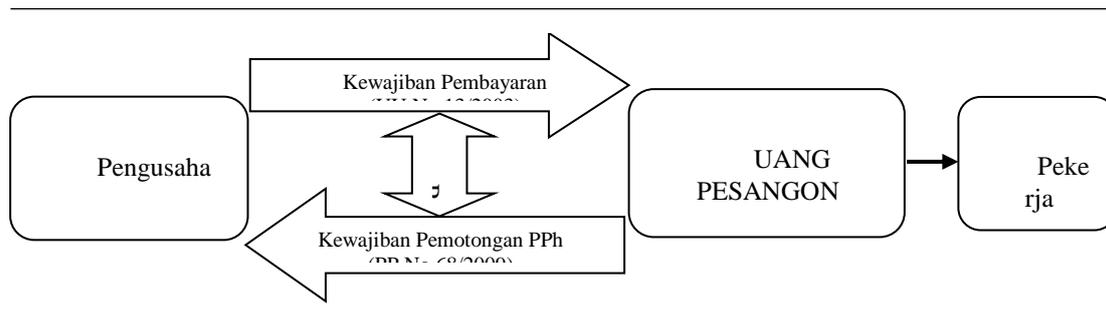
Figur 1 menggambarkan bahwa setiap pengusaha yang melakukan PHK terikat oleh dua kewajiban sebagaimana diatur dalam undang-undang. Kewajiban yang pertama

\*alamat korespondensi  
billy\_tansuria@yahoo.com

yaitu membayar uang pesangon kepada pekerja yang diPHK. Kewajiban selanjutnya adalah melakukan pemotongan pajak atas

penghasilan berupa uang pesangon yang dibayarkan.

Figur 1. Kewajiban Pembayaran dan Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon



Dilain pihak, meskipun peraturan perundang-undangan dengan jelas telah mengatur setiap kewajiban yang wajib dipenuhi akan tetapi para pengusaha kurang memiliki kesadaran hukum, maka hasilnya adalah tidak adanya penurutan/ kepatuhan hukum. Hal serupa dikatakan oleh Soekamto dan Abdullah (1982 : 216), "kesadaran hukum yang tinggi mengakibatkan masyarakat mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya bila kesadaran hukum rendah maka derajat kepatuhan terhadap hukum juga tidak tinggi". Kesadaran hukum yang rendah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pengetahuan, pendidikan, sikap dan perilaku serta pemahaman hukum dalam masyarakat (Nurhayati, 2004; Sunaryo, 2009). Selain faktor-faktor tersebut, menurut Ustina (2008) lemahnya kesadaran hukum masyarakat juga disebabkan oleh tingkat pemahaman yang rendah terhadap berbagai peraturan perundang-undangan. Penyebabnya adalah kurangnya sosialisasi peraturan perundang-undangan baik sebelum maupun sesudah ditetapkan sehingga mengakibatkan rendahnya kepatuhan masyarakat terhadap hukum.

Artikel ini ditulis untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap kewajiban penghitungan, pembayaran serta pemotongan pajak atas uang pesangon yang wajib dilakukan oleh setiap pengusaha apabila terjadi PHK. Tujuan yang ingin dicapai adalah agar dapat meningkatkan

derajat kesadaran hukum demi terwujudnya penurutan/kepatuhan hukum. Susunan pembahasan dalam artikel ini terdiri dari dua bagian utama. Bagian pertama menjelaskan tentang pengertian PHK, kewajiban, dan hubungan pihak-pihak yang terlibat didalamnya, serta ketetapan besaran kompensasi uang pesangon berdasarkan masa kerja sebagaimana yang diatur dalam UU No.13/2003. Bagian kedua menjelaskan tentang kewajiban pembayaran, tarif pajak, sifat pemotongan pajak dan tatacara pemotongan pajak yang terutang, sebagaimana diatur dalam PP No.68/2009 dan PMK-16/PMK. 03/2010.

**PHK Dan Uang Pesangon.** PHK dapat terjadi karena berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya antara pekerja dan pengusaha, juga dapat terjadi karena adanya perselisihan dalam hubungan kerja atau sebab lain (Afrita, 2006 : 123). PHK sebagai akibat perselisihan hubungan kerja mewajibkan pengusaha untuk membayar kompensasi kepada pekerjanya. PHK harus sedapat mungkin dihindari, mengingat hubungan kerja terkait erat dengan hajat hidup pekerja dan keluarganya. Akan tetapi bilamana PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai dengan alasan yang mendasarinya, pengusaha diwajibkan untuk membayar kompensasi dalam bentuk uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebagaimana yang telah diatur dalam UU No.13/2003. Menurut Kasra (2008 : 27), PHK sebagaimana yang

diatur dalam Pasal 150 s.d. 172 UU No.13/2003 meliputi PHK pada badan usaha yang berbadan hukum maupun tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum baik swasta, negara, usaha sosial serta usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar imbalan dalam bentuk upah atau dalam bentuk lainnya.

**Hubungan Kerja dalam Ketenagakerjaan.** Menurut Surya (2010) hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan yang tercipta setelah diadakannya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan kerja, pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dan menerima upah, sedangkan pengusaha menyanggupi untuk membayar upahnya. Dari sudut pandang yuridis, kedudukan pekerja dalam hubungan kerja adalah bebas dikarenakan prinsip bahwa seorangpun tidak boleh diperhamba. Namun demikian dari sudut pandang sosiologis kedudukan pekerja tidaklah bebas karena merupakan orang yang tidak memiliki bekal hidup selain tenaganya sehingga ia terpaksa bekerja pada orang lain (Rajagukguk, 2000 & Robingu, 2006).

Terkadang seorang pekerja menerima hubungan kerja dengan terpaksa meskipun memberatkan bagi dirinya sendiri. Hal tersebut disebabkan jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada (Setiawati dkk, 2003). Terlebih lagi pekerja yang tersedia adalah mereka yang berpendidikan rendah bahkan tidak berpendidikan sama sekali sehingga posisi tawar/*bargaining power* mereka rendah (Wijayanti, 2004). Kondisi seperti ini menimbulkan kecenderungan bagi pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerjanya yang pada akhirnya menyebabkan upah yang diterima menjadi relatif kecil dan tidak sebanding dengan biaya hidup yang harus ditanggungnya. Kecenderungan negatif lainnya menurut Rajagukguk (2000) adalah pekerja dipandang sebagai objek, dianggap sebagai faktor eksternal yang berkedudukan sama dengan pelanggan dan pemasok yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor internal sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai

unsur konstitutif yang membentuk perusahaan.

Bagi pekerja, berakhirnya hubungan kerja berarti kehilangan sumber penghasilan. Hal ini dapat berdampak secara psikologis, ekonomis dan finansial bagi dirinya dan juga keluarganya (Djumialdji, 2000). Mengingat kedudukan pekerja lebih rendah dari kedudukan pengusaha, maka pemerintah sebagai otoritas tertinggi dalam suatu negara bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja (Wijayanti, 2004). Perlindungan hukum dapat dilakukan dengan cara mengatur hubungan kerja agar pihak yang lemah yaitu pekerja dapat memperoleh kedudukan yang layak sesuai harkat dan martabat manusia (Asikin, 1993 & Robingu, 2006). Dengan demikian untuk memberikan perlindungan hukum yang menjamin kepastian dan ketentraman hidup bagi pekerja setelah diPHK, pemerintah telah menetapkan UU No.13/2003 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar kompensasi berupa uang pesangon kepada pekerja apabila terjadi perselisihan perburuhan yang berakhir dengan PHK.

**Definisi PHK, Pekerja, Pengusaha dan Uang Pesangon.** Berdasarkan Pasal 151 UU No.13/2003, pada dasarnya PHK harus sedapat mungkin dihindari. Penghindaran ini harus dilakukan dengan segala upaya dan wajib dirundingkan diantara pengusaha bersama serikat pekerja atau dengan pekerja itu sendiri. Bahkan apabila jalan perundingan telah ditempuh dan tetap tidak ada kesepakatan yang dicapai antara pengusaha dan pekerja maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ditetapkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang diatur dalam UU No.2/2004.

Mengingat hubungan kerja merupakan hubungan yang krusial karena menyangkut hajat hidup pekerja itu sendiri dan juga keluarganya, maka tidak mudah bagi setiap pengusaha untuk melakukan PHK secara serampangan. Pengusaha yang hendak melakukan PHK harus mengikuti prosedur yang telah diatur, dan pada akhirnya wajib membayar kompensasi kepada pekerja sebagai akibat dari PHK tersebut.

Sebagaimana dikatakan dalam UU No.13/2003 Pasal 156 ayat (1) "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja [PHK], pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Berdasarkan ayat ini dapat dimengerti bahwa uang pesangon merupakan kompensasi atas PHK, dengan demikian merupakan hak dari pekerja<sup>1</sup> yang wajib dibayar oleh pengusaha<sup>2</sup>.

Selanjutnya PHK didefinisikan dalam Pasal 1 angka 25 UU No.13/2003 dengan "...pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh<sup>3</sup> dan pengusaha." Pengertian pekerja (subjek yang diPHK) berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No.13/2003 adalah "...setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Sedangkan menurut PP No.68/2009 yang mengatur Pajak Penghasilan atas uang pesangon mendefinisikan pekerja (subjek pajak) dengan "...orang pribadi dalam negeri yang menerima penghasilan berupa uang pesangon..." Selanjutnya menurut Pasal 1 angka 5 UU No.13/2003, pengusaha diartikan sebagai:

Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; 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.

Pengertian uang pesangon tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU No.13/2003. Definisi uang pesangon dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 4 PP

No.68/2009 yang khusus mengatur Pajak Penghasilan atas uang pesangon. Pasal tersebut menyebutkan:

Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja [pengusaha] termasuk pengelola dana pesangon tenaga kerja kepada pegawai [pekerja], dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja [PHK], termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Dalam definisi uang pesangon, tercantum kalimat "*dengan nama dan dalam bentuk apapun*". Pencantuman kalimat tersebut memiliki makna bahwa apapun istilah yang digunakan oleh pengusaha untuk membahasakan adanya pemberian sejumlah penghasilan apabila terjadi PHK, maka pemberian penghasilan tersebut diklasifikasikan sebagai uang pesangon. Hal ini perlu dipahami sebab banyak pengusaha yang bingung karena menggunakan istilah lain untuk menyebut uang pesangon, seperti uang pisah, uang tali asih, dana purna tugas dan sebagainya (Tim ITR, 2010).

Singkatnya, apabila hubungan kerja diantara pekerja dan buruh berakhir (terjadi PHK), maka setiap orang yang bekerja yang menerima upah dan imbalan lainnya (pekerja) berhak untuk menerima pembayaran dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan berakhirnya masa kerja (uang pesangon) yang wajib dibayarkan oleh orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan (pengusaha).

**Jenis-Jenis PHK.** Berdasarkan Wijayanti (2004) dan Afrita (2006), ada terdapat empat jenis PKH yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pekerja/buruh, PHK oleh pengusaha/ majikan, dan PHK oleh pengadilan. Pembahasan singkat dari masing-masing jenis PHK tersebut adalah sebagai berikut:

*PHK demi hukum.* PHK demi hukum terjadi dengan sendirinya tanpa perbuatan hukum tertentu dari salah satu pihak. Dengan kata lain PHK terjadi bukan karena kesalahan yang dilakukan pihak pekerja atau pengusaha/majikan. PHK ini terjadi karena berakhirnya pekerjaan atau jangka waktu

<sup>1</sup> PP No.68/2009 yang mengatur tentang Pajak Penghasilan atas uang pesangon menggunakan sebutan "pegawai" gantinya pekerja.

<sup>2</sup> ----- menggunakan sebutan "pemberi kerja" gantinya pengusaha.

<sup>3</sup> Dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh memiliki makna yang sama.

pekerjaan yang telah disepakati sebelumnya secara tertulis diantara pekerja dan pengusaha atau juga dapat disebabkan karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan.

*PHK oleh pekerja.*<sup>4</sup> PHK dapat juga terjadi karena hubungan kerja diputuskan sendiri oleh pekerja yang bersangkutan baik dengan persetujuan pihak pengusaha maupun secara sepihak saja. Jenis PHK ini tidak diatur dalam undang-undang dalam hal penyelesaiannya dengan demikian tidak ada kewajiban yang berkaitan dengan pembayaran kompensasi misalnya uang pesangon yang melekat pada pihak pengusaha.

*PHK oleh pengusaha/majikan.* Pada dasarnya pengusaha memiliki hak untuk memberhentikan pekerjaanya. PHK dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja melakukan kesalahan-kesalahan tertentu (lihat alasan PHK pada Tabel 3). Akan tetapi hak untuk melakukan PHK tersebut tidak dapat dilakukan secara serampangan. Untuk melakukan PHK pengusaha wajib terlebih dahulu merundingkannya dengan serikat buruh (apabila buruh yang diPHK merupakan anggota serikat buruh) atau merundingkannya dengan buruh itu sendiri untuk mencari kesepakatan. Ketika kesepakatan tidak juga diperoleh, maka langkah selanjutnya pengusaha wajib meminta izin dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial. Apabila PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut, maka PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha menjadi batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang telah diPHK.

*PHK oleh pengadilan.* Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan ini memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa dan

memutuskan: a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, c) di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK, d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Apabila perselisihan hak atau kepentingan yang diikuti dengan perselisihan PHK maka pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu wajib memutuskan perkara perselisihan hak dan kepentingan.

**Kompensasi PHK: Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak.** Menurut Robingu (2006), PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi pekerja dan pengusaha. Hal tersebut disebabkan karena kedua belah pihak telah mengetahui saat berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Lain halnya dengan PHK yang disebabkan adanya perselisihan hubungan kerja, hal ini akan berdampak terhadap kedua belah pihak terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi berada dalam posisi yang lemah. Oleh karena itu menurut Rustono (2008), bilamana terjadi PHK pengusaha harus mempersiapkan dasar alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu, pengusaha juga harus menyiapkan dan mensosialisasikan skenario kompensasi uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja yang diberikan kepada pekerja yang diPHK.

**Uang Pesangon** Salah satu hak pekerja yang secara normatif diatur dalam UU No.13/2003 adalah hak untuk memperoleh kompensasi berupa uang pesangon (Hadisurya, 2009). Pasal 156 ayat (2) UU No.13/2003 memberikan pedoman bagi pengusaha dalam menghitung jumlah uang pesangon yang menjadi hak pekerja yang diPHK. Ayat tersebut menyebutkan “Perhitungan uang pesangon...paling sedikit sebagai berikut”. Pengertian kalimat “paling sedikit” adalah boleh ditambah tetapi tidak boleh dikurangi dari ketentuan yang berlaku. Ketentuan besaran uang pesangon dapat dilihat pada Tabel 1.

<sup>4</sup> Hampir tidak ada istilah PHK oleh buruh. Yang lazim terjadi adalah buruh mengundurkan diri (Afrita, 2006 : 124).

**Tabel 1. Perbandingan Masa Kerja dan Jumlah Uang Pesangon**

Masa Kerja	Jumlah Pesangon
kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

**Uang Penghargaan Masa Kerja.**

Pasal 156 UU No.13/2003 juga mengatur pembayaran kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja dihitung berdasarkan upah dan masa kerja berupa uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak. Kewajiban pembayaran uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku berpedoman pada Pasal 156 ayat (3) UU No.13/2003 sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 2. Uang penghargaan masa kerja merupakan uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

**Uang Penggantian Hak** Pasal 156 ayat (4) UU No.13/2003 menyebutkan selain uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja, ada juga bentuk pembayaran berikutnya berupa “uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja yang diPHK”. Pertanyaannya adalah apa yang dimaksud dengan pengertian “uang penggantian hak yang seharusnya diterima” yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada karyawan yang diPHK selain uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja? Pasal dan ayat yang sama menyebutkan:

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: 1. Cuti tahunan selama belum diambil; 2. Ongkos pulang pekerja dan keluarganya ketempat mereka diterima bekerja; 3. Penggantian perumahan

dan pengobatan/perawatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja untuk yang memenuhi syarat; 4. Pembayaran lainnya sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**Tabel 2. Perbandingan Masa Kerja dan Uang Penghargaan Masa Kerja**

Masa Kerja	Uang Penghargaan
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sebagaimana telah disebutkan bahwa ketentuan ini merupakan sebuah pedoman bagi pengusaha dalam menghitung dan membayarkan kompensasi kepada pekerja yang diPHK, dengan demikian setiap pengusaha wajib memberikan minimal yang menjadi hak pekerja. Hak minimal tersebut meliputi uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja yang diPHK, yang besaran masing-masing dihitung berdasarkan masa kerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan.

**Besaran Kompensasi PHK Berdasarkan Alasan.** Sebaik apapun hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha tidak menjamin bahwa konflik hubungan kerja dapat dihindari. Konflik dapat terjadi kapanpun dan dimanapun dan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari adanya hubungan perburuhan. Konflik hubungan kerja juga dapat berakhir pada PHK (Uwiyono, 1992). Menurut Manulang (2001), penyebab PHK dapat terdiri dari 1) PHK yang dilakukan oleh pengusaha; 2) PHK karena dikehendaki

pekerja; 3) Hubungan kerja putus demi hukum atau putus dengan sendirinya dan 4) PHK yang diputuskan oleh pengadilan perdata. Alasan-alasan lainnya sehingga terjadi PHK sebagaimana disebutkan oleh UU No.13/2003 dan Triyani (2006) juga dapat disebabkan antara lain oleh karena melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerjasama, mengundurkan diri atas kemauan sendiri, perusahaan tutup karena rugi, pekerja mangkir dalam pekerjaan, dan lain sebagainya.

Besaran pemberian kompensasi disesuaikan dengan alasan PHK dari pekerja yang bersangkutan seperti yang dirangkum dalam Tabel-3. Berdasarkan Tabel-3, setiap pengusaha dapat dengan mudah melakukan penghitungan hak pekerja yang diPHK. Untuk memperjelas penghitungan, diberikan ilustrasi sebagai berikut: X telah bekerja selama 5 tahun pada PT Y dengan besaran upah/gaji sebulan Rp5.000.000. X kemudian diPHK sebab "perbuatan pengusaha" (PT Y) - lihat alasan PHK no.5 pada Tabel 3 - sebagai konsekuensi atas PHK tersebut PT Y wajib membayarkan uang pesangon kepada X sebesar Rp80.500.000. Jumlah ini terdiri dari uang pesangon sebesar Rp60.000.000 {2 x (6 x Rp5.000.000)}, ditambah dengan uang penghargaan masa kerja sebesar Rp10.000.000 (2 x Rp5.000.000), ditambah lagi dengan uang penggantian hak sebesar Rp10.500.000 {15% x (Rp60.000.000 + Rp8.000.000)}.

**PHK yang Tidak Memperoleh Uang Pesangon.** Tidak semua bentuk atau alasan PHK mengharuskan adanya kompensasi berupa uang pesangon yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan ada disebutkan beberapa alasan PHK (lihat juga Tabel-3) yang tidak diwajibkan untuk pembayaran uang pesangon, meskipun dianjurkan untuk dibayarkan uang penghargaan masa kerja atau uang penggantian hak. Alasan-alasan tersebut seperti: (1). Pekerja masih dalam masa percobaan kerja (bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya); (2). Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa

adanya indikasi tekanan dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali; (3). Pekerja setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena ditahan pihak yang berwajib (dalam proses perkara pidana); (4). Pekerja mangkir selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa adanya keterangan tertulis; (5). Pekerja melakukan kesalahan berat<sup>5</sup>. Kesalahan berat yang dimaksud seperti melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang/uang perusahaan; memberikan keterangan palsu sehingga merugikan perusahaan; mabuk atau meminum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; melakukan perbuatan asusila, melakukan perjudian di lingkungan kerja; menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

<sup>5</sup> Harus didukung bukti-bukti seperti pekerja tertangkap tangan; ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

**Tabel 3. Besaran Hak PHK berdasarkan UU No.13/2003**

No	Alasan PHK	Hak PHK	Dasar Hukum
1.	Pekerja melakukan kesalahan berat	UPH	Pasal 158
2.	Pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama (setelah diberikan SP 1-3 secara berturut-turut)	UP + UPMK + UPH	Pasal 161
3.	Pekerja setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena ditahan pihak yang berwajib (dalam proses perkara pidana)	UPMK + UPH	Pasal 160
4.	Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri	UPH	Pasal 162
5.	Perbuatan pengusaha <sup>[1]</sup>	2xUP + UPMK + UPH	Pasal 169
6.	Perusahaan tutup karena rugi terus menerus selama 2 tahun atau karena keadaan memaksa ( <i>force majeure</i> )	UP + UPMK + PH	Pasal 164 (1)
7.	Perusahaan tutup karena melakukan efisiensi	2xUP + UPMK + UPH	Pasal 164 (3)
8.	Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	UP + UPMK + PH	Pasal 163 (1)
9.	Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya	2xUP + UPMK + UPH	Pasal 163 (2)
10.	Perusahaan pailit	UP + UPMK + PH	Pasal 165
11.	Pekerja meninggal dunia	2xUP + UPMK + UPH	Pasal 166
12.	Pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan tertulis	UPH	Pasal 168
13.	Pekerja sakit berkepanjangan, cacat karena kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.	2xUP + 2xUPMK + UPH	Pasal 172
14.	Pekerja memasuki usia pensiun dan pengusaha telah mengikutsertakan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha	UPH <sup>[2]</sup>	Pasal 167 (1,2)
15.	Pekerja memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun	2xUP + UPMK + UPH	Pasal 167 (5)

Keterangan: UP - uang pesangon; UPMK - uang penghargaan masa kerja; UPH - uang penggantian hak  
<sup>[1]</sup> Pekerja mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dan pengusaha dinyatakan bersalah) dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. membujuk dan/atau menyusuh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

<sup>[2]</sup> Apabila besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah 2xUP + UPMK + UPH, maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

**Pembayaran Dan Pemotongan Pajak.** Dari sudut pandang perpajakan, uang pesangon yang dibayarkan kepada pekerja yang diPHK merupakan penghasilan yang dikenakan pajak atau dikenal dengan sebutan objek pajak - meskipun pihak pekerja yang mengalami PHK sangat mengharapkan adanya pembebasan pajak atas seluruh penghasilan berupa uang pesangon yang diterima mereka (Lasmi, 1998). Terlepas dari “harapan” tersebut, pajak atas penghasilan

dari uang pesangon wajib dipotong, disetor dan dilaporkan oleh pengusaha atau pihak lain yang ditunjuk untuk membayar uang pesangon. Peraturan perpajakan dengan jelas mengatur siapa pemotong pajak, sifat dari pajak yang dipotong, tarif pajak, perlakuan atas bunga bank yang diperoleh dari uang pesangon, serta tatacara penyeteroran dan pelaporan pajak. Tujuan pengaturan tersebut adalah memberikan

pedoman kepada pihak pemotong dan kepastian hukum atas pemotongan pajak.

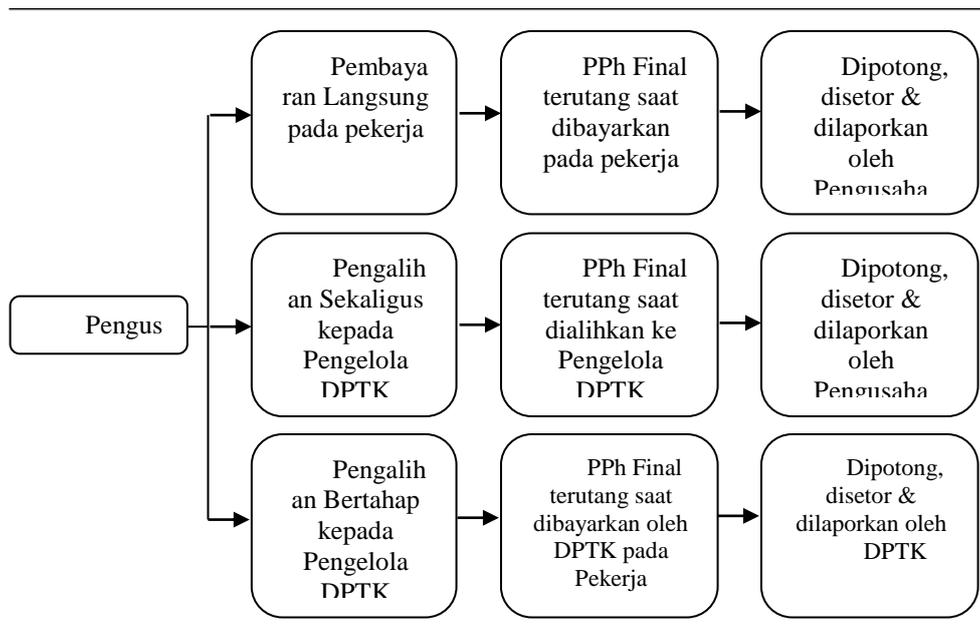
### **Kewajiban Pembayaran dan Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon.**

Pembayaran uang pesangon kepada pekerja dapat dilakukan dalam beberapa cara (lihat Figur 2). Beberapa cara tersebut seperti pembayaran secara langsung dari pengusaha kepada pekerja disaat terjadi PHK, atau dengan cara menunjuk pihak ketiga sebagai pihak yang mengelola serta membayarkan uang pesangon. Pengalihan uang pesangon dari pengusaha kepada pihak ketiga, dalam hal ini pihak Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja (Pengelola DPTK), juga dapat ditempuh dengan dua cara yaitu pengalihan sekaligus dan pengalihan bertahap. Masing-masing cara pengalihan uang pesangon memberikan implikasi berbeda terhadap saat pajak terutang dan pihak yang wajib memotong pajak. Saat terutang pajak merupakan saat dimana pajak yang harus dibayar ke kas Negara itu timbul, sedangkan pihak yang wajib memotong pajak adalah pihak yang ditetapkan oleh undang-undang untuk melakukan pemotongan, penyetoran

dan pelaporan pajak yang terutang ke kas Negara.

Apabila pembayaran uang pesangon dilakukan langsung oleh pengusaha kepada pekerja, atau dialihkan sekaligus oleh pengusaha kepada Pengelola DPTK, maka pada saat itu juga kewajiban pembayaran pajak ke kas Negara telah ada dan melekat kepada pengusaha itu sendiri. Bilamana terjadi keterlambatan dalam penyetoran pajak, maka sanksi administrasi perpajakan mulai dihitung pada tanggal saat pajak terutang. Berbeda dengan pembayaran uang pesangon yang dialihkan kepada Pengelola DPTK secara bertahap, kewajiban pemotongan dilakukan oleh Pengelola DPTK sendiri dan terutang pada saat uang pesangon itu dibayarkan kepada pekerja. Pengaturan ini penting untuk dipahami setiap pihak yang melakukan pembayaran uang pesangon agar supaya tidak terjadi tumpang tindih dalam hal pemotongan, penyetoran serta pelaporan pajak dan agar supaya dapat terhindar dari sanksi perpajakan akibat lalai dalam melakukan kewajiban sebagaimana yang dimaksud.

**Figur 2. Mekanisme Pembayaran Uang Pesangon, Saat Terutang & Pemotong Pajak**

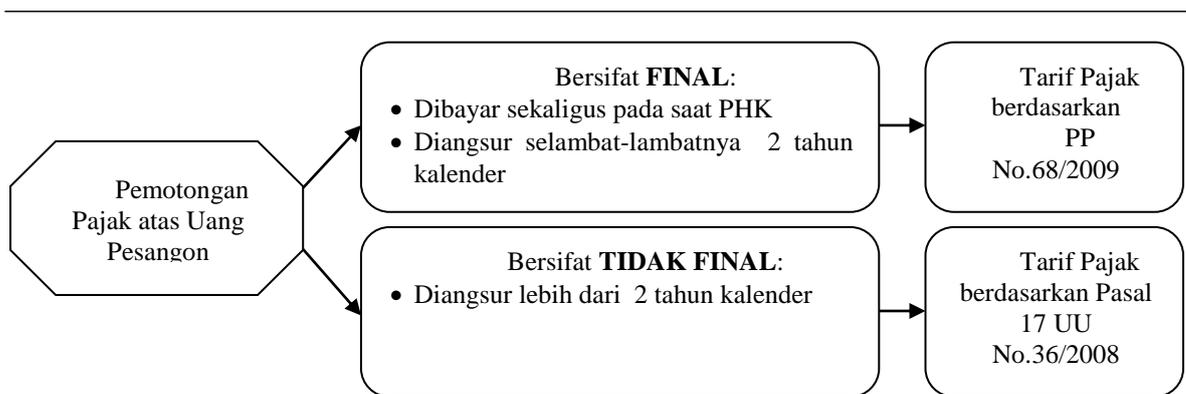


**Tarif Pajak, Pajak bersifat Final dan Pajak Tidak Final.** Berdasarkan PP No.68/2009, penghasilan berupa uang pesangon yang dibayarkan sekaligus kepada pekerja yang berstatus Wajib Pajak orang pribadi dalam negeri, dikenakan pemotongan pajak yang bersifat final. Pengertian pembayaran sekaligus adalah apabila sebagian atau seluruh pembayaran uang pesangon dilakukan dalam jangka waktu paling lama dua tahun kalender, atau pembayaran tersebut dilakukan dalam beberapa tahap selama tidak melampaui dua tahun kalender (pembayaran kedua ini tetap dianggap dibayarkan sekaligus). Pengertian pajak yang bersifat final atau rampung adalah jenis Pajak Penghasilan dengan perlakuan tersendiri dimana pengenaan pajaknya telah dianggap selesai pada saat dipotong dari penghasilan atau disetor

sendiri oleh Wajib Pajak yang bersangkutan ke kas Negara. Pajak bersifat final tidak dapat dijadikan sebagai kredit pajak dalam SPT Tahunan. Dasar pengenaan pajak atas uang pesangon adalah jumlah bruto kumulatif yang dibayarkan.

Apabila terdapat bagian dari uang pesangon yang dibayarkan lebih dari dua tahun kalender atau dibayarkan pada tahun ketiga dan tahun-tahun berikutnya, maka pemotongan pajak dilakukan dengan menerapkan tarif Pasal 17 ayat (1) huruf a UU No.36/2008 atas seluruh jumlah bruto penghasilan yang dibayarkan pada masing-masing tahun kalender yang bersangkutan. Pajak yang dipotong pada tahun ketiga dan selanjutnya tidak bersifat final dan dapat diperhitungkan sebagai kredit pajak (lihat Figur 3).

**Figur 3. Sifat Pemotongan Pajak atas Uang Pesangon**



diadaptasi dari ITR Volume III/04/2010, hlm.34

Bagi pekerja yang tidak memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan menerima angsuran uang pesangon yang dilakukan lebih dari dua tahun kalender, tarif pemotongan pajaknya menjadi lebih tinggi 20% dibandingkan dengan tarif bagi pekerja yang dapat menunjukkan NPWP. Hal tersebut disebabkan karena pemotongan pajak tidak lagi bersifat final

(tidak lagi berdasarkan PP No.68/2009) melainkan dikembalikan kepada ketentuan pemotongan pajak berdasarkan Pasal 21 UU No.36/2008 yang berlaku tarif umum Pajak Penghasilan Pasal 17 ayat (1) huruf a UU No.36/2008. Tabel 4 memperlihatkan perbandingan besaran tarif pajak berdasarkan dua ketentuan tersebut.

**Tabel 4. Tarif Pajak atas Uang Pesangon (Final dan Tidak Final)**

No	Penghasilan Bruto	Tarif Final <sup>a</sup>	Tarif Tidak Final <sup>b</sup>
1	s.d. Rp50 juta	0%	5%
2	diatas Rp50 juta s.d. Rp100 juta	5%	-
	diatas Rp50 juta s.d. Rp200 juta	-	15%
3	diatas Rp100 juta s.d. Rp500 juta	15%	-
	diatas Rp200 juta s.d. Rp500 juta	-	25%
4	diatas Rp500 juta	25%	30%

<sup>a</sup> Tarif berdasarkan PP No.68/2009

<sup>b</sup> Tarif berdasarkan Pasal 17 ayat (1) huruf a UU No. 36/2008

Sebagai ilustrasi (melanjutkan ilustrasi sebelumnya): X yang diPHK PT Y menerima uang pesangon<sup>6</sup> sebesar Rp80.500.000. Atas pembayaran tersebut PT Y selaku pengusaha wajib melakukan pemotongan pajak bersifat final sebesar Rp1.525.000  $\{(0\% \times Rp50.000.000) + (5\% \times Rp30.500.000)\}$ . Penghitungan pajak yang sama seperti ini juga wajib dilakukan apabila pengusaha mengalihkan tanggung jawab pembayaran uang pesangon secara sekaligus kepada Pengelola DPTK. Dalam hal ini pekerja dianggap telah menerima hak atas manfaat uang pesangon sehingga pengusaha sudah mempunyai kewajiban memotong pajak pada saat pengalihan uang pesangon tersebut dan pemotongan pajak ini bersifat final, dengan demikian pada saat uang pesangon tersebut dibayarkan kepada pekerja yang berhak oleh Pengelola DPTK, tidak ada lagi pemotongan pajak yang dilakukan.

Apabila uang pesangon dialihkan secara bertahap kepada Pengelola DPTK, pekerja dianggap belum menerima hak atas uang pesangon tersebut. Dalam hal ini pengusaha tidak mempunyai kewajiban dalam memotong pajak. Pemotongan pajak nanti dilakukan oleh Pengelola DPTK disaat pembayaran uang pesangon kepada pekerja. Apabila uang pesangon dibayar secara bertahap oleh Pengelola DPTK kepada pekerja yang berhak maka pajak yang bersifat final dipotong pada saat terjadinya

masing-masing pembayaran tersebut, selama tidak melebihi dari dua tahun.

Pemotongan pajak atas pembayaran uang pesangon secara bertahap dapat diilustrasikan sebagai berikut: PT. K melakukan pembayaran uang pesangon secara bertahap kepada A dengan jadwal pembayaran sebagai berikut: Januari 2010 sebesar Rp250.000.000, Januari 2011 sebesar Rp150.000.000, Juli 2011 sebesar Rp100.000.000, dan Juli 2012 sebesar Rp100.000.000. Penghitungan pajak yang terutang adalah: a. Januari 2010 sebesar Rp25.000.000  $\{(0\% \times Rp50.000.000) + (5\% \times Rp50.000.000) + (15\% \times Rp150.000.000)\}$ ; b. Januari 2011 sebesar Rp22.500.000  $\{15\% \times Rp150.000.000\}$ ; c. Juli 2011 sebesar Rp15.000.000  $\{15\% \times Rp100.000.000\}$ ; d. Juli 2012 sebesar Rp10.000.000  $\{(5\% \times Rp50.000.000) + (15\% \times Rp50.000.000)\}$ .

Berdasar ilustrasi yang diberikan, pemotongan pajak sebesar Rp25.000.000 (Januari 2010), Rp22.500.000 (Januari 2011) dan Rp15.000.000 (Juli 2011) semuanya bersifat final karena pembayaran angsuran belum melampaui dua tahun kalender. Sedangkan pemotongan pajak sebesar Rp10.000.000 (Juli 2012) bersifat tidak final oleh karena telah memasuki tahun ketiga, dan pajak yang dipotong dapat diperhitungkan sebagai kredit pajak pada tahun tersebut oleh pekerja yang menerimanya.

#### **Bunga Bank dari Uang Pesangon.**

Uang pesangon yang dialihkan oleh pengusaha kepada Pengelola DPTK dapat saja untuk beberapa waktu lamanya disimpan dalam bentuk tabungan sebelum seluruhnya diberikan kepada pekerja yang berhak menerima. Sudah tentu tabungan

<sup>6</sup> Dalam PP No.68/2009 dan PMK-16/PMK.03/2010 pengertian uang pesangon yang dikenakan pemotongan pajak meliputi seluruh pembayaran seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan pembayaran lainnya yang sejenis dengan nama dan bentuk apapun terkait PHK.

tersebut akan menghasilkan keuntungan berupa bunga tabungan. Bunga tabungan ini berdasarkan Pasal 3 ayat (2) KEP-649/PJ./2001 adalah merupakan hak pekerja dan harus diberikan kepada pekerja yang diPHK atau yang berakhir masa kerjanya bersamaan dengan pembayaran uang pesangon.

Ketentuan perpajakan mengatur bahwa sebelum bunga itu diberikan, harus terlebih dahulu dipotong pajaknya oleh Pengelola DPTK dengan ketentuan: a) Apabila bentuk usaha dari Pengelola DPTK adalah bukan bank, maka dipotong Pajak Penghasilan sebesar 15% dari jumlah bruto sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 23 UU No.36/2008; b) Apabila bentuk usaha dari Pengelola DPTK adalah bank, maka dipotong Pajak Penghasilan sebesar 20% dari jumlah bruto sesuai dengan ketentuan dalam pasal 4 ayat (2) UU No.36/2008.

**Tatacara Pemotongan, Penyetoran dan Pelaporan Pajak.** Pemotongan pajak dilakukan dengan menggunakan formulir *Bukti Pemotongan PPh Pasal 21 (Final)* yang diisi rangkap dua, dengan peruntukkan lembar pertama untuk pekerja yang dipotong pajaknya dan lembar kedua untuk pemotong pajak. Bukti pemotongan tetap diterbitkan meskipun dikenakan pemotongan pajak dengan tarif 0%. Bukti pemotongan wajib dibuat untuk masing-masing pembayaran kecuali dalam satu masa pajak kepada satu pekerja dilakukan lebih dari satu kali pembayaran, maka bukti pemotongan dapat dibuat sekali untuk satu masa pajak.

Pajak yang telah dipotong wajib disetor dengan menggunakan formulir *Surat Setoran Pajak (SSP)* yang diisi rangkap empat serta mencantumkan kode akun pajak 411121 dan kode jenis setoran 401. Penyetoran ke kas Negara melalui bank persepsi atau kantor pos paling lambat sepuluh hari setelah masa pajak berakhir atau pada hari kerja berikutnya apabila tanggal jatuh tempo penyetoran bertepatan dengan hari libur termasuk hari Sabtu atau hari libur nasional.

Pajak yang telah dipotong dan disetor wajib dilaporkan ke Kantor Pelayanan Pajak (KPP) tempat terdaftar pemotong pajak dengan menggunakan formulir 1721 "SPT

Masa PPh Pasal 21 dan/atau Pasal 26" dengan cara mengisi pada bagian c-objek pajak - final No.29 *Penerima Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua atau Jaminan Hari Tua, dan Pembayaran Lain Sejenis yang Dibayarkan Sekaligus.* Batas waktu pelaporan SPT Masa paling lambat duapuluh hari setelah masa pajak berakhir, atau pada hari kerja berikutnya apabila batas akhir pelaporan bertepatan dengan hari libur termasuk hari Sabtu atau hari libur nasional.

## KESIMPULAN

PHK bukan merupakan solusi terbaik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja diantara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi apabila PHK akhirnya tidak dapat dihindari, maka pengusaha wajib memenuhi pembayaran kompensasi kepada pekerja. Pembayaran kompensasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi setiap pengusaha dengan tidak mengurangi hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Untuk melindungi hak-hak pekerja, maka pemerintah telah memberikan pedoman penghitungan dan pembayaran uang pesangon sebagaimana diatur dalam UU No.13/2003. Dilain pihak, untuk mengamankan penerimaan Negara maka pemerintah juga telah menerbitkan ketentuan yang mengatur kewajiban pemotongan, penyetoran dan pelaporan pajak atas penghasilan yang dibayarkan dalam bentuk uang pesangon. Ketentuan ini diatur dalam PP No.68/2009 dan PMK-16/PMK.03/2010. Kedua aturan ini wajib dipenuhi oleh setiap pengusaha apabila terjadi PHK.

Besaran pembayaran kompensasi hak PHK disesuaikan dengan alasan PHK dari pekerja yang bersangkutan. Sebagian dari alasan PHK berhak menerima kompensasi berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja. Alasan-alasan itu diantaranya adalah pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja, perusahaan tutup karena melakukan efisiensi dan perusahaan pailit. Alasan-alasan lainnya seperti pekerja melakukan kesalahan berat dan pekerja mengundurkan diri atas

kemauan sendiri hanya berhak atas kompensasi berupa uang penggantian hak.

Pemotongan pajak atas uang pesangon wajib dilakukan oleh setiap pihak yang bertindak sebagai pembayar. Pihak-pihak yang bertindak sebagai pembayar dapat berupa pengusaha itu sendiri atau dialihkan melalui pihak ketiga yaitu Pengelola DPTK. Apabila uang pesangon dibayarkan secara langsung oleh pengusaha kepada pekerja, maka yang bertindak sebagai pemotong pajak adalah pengusaha itu sendiri. Apabila uang pesangon dialihkan oleh pengusaha secara bertahap kepada Pengelola DPTK, maka pemotongan pajak dilakukan oleh Pengelola DPTK pada saat membayarkan uang pesangon kepada pekerja yang berhak.

## REFERENSI

- Asikin, Z. (1993), *Dasar-dasar hukum perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Djumaldji, Fx. (2000), "Perlindungan hukum bagi buruh yang diputuskan hubungan kerjanya akibat adanya krisis moneter di daerah istimewa Yogyakarta", *Mimbar Hukum*, Tahun 2000, hlm.192-201.
- Hadisurya, A.S. (2009), "Kewenangan pengadilan niaga dalam mengadili tuntutan pekerja/buruh atas upah atau uang pesangon yang tidak dibayar oleh perusahaan: Analisa terhadap putusan pengadilan niaga," *Tesis Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara-Medan*.
- Indra A. (2006), "Tinjauan yuridis terhadap revisi undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam perspektif pemutusan hubungan kerja", *Jurnal Hukum Respublica*, Vol.6 No.1, hlm.120-130.
- Kasra, H. (2008), "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan pemutusan hubungan kerja, *Majalah Ilmiah Cemerlang*, No. 2, hlm. 27-30.
- KEP-350/PJ./2001 tanggal 14 Mei, "Perlakuan perpajakan atas uang pesangon yang dialihkan kepada pengelola dana pesangon tenaga kerja".
- KEP-649/PJ./2001 tanggal 5 Oktober, "Perubahan atas KEP-350/PJ/2001".
- Lasmi (1998), "Pembebasan utang pajak atas uang pesangon", *Jurnal Kipas*, Vol. No.3, hlm.27-30.
- Manulang, S.H. (2001), *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyosudarmo, S. (1997), "Pemutusan hubungan kerja: kajian PHK dalam RUU ketenagakerjaan", *Majalah hukum Trisakti*, Vol.9, hlm.16-27.
- Nurhayati, I. (2004), "Sebuah model pengembangan pendidikan HAKI", *Mimbar Hukum*, Vol.II (46), hlm. 58-65.
- PMK-16/PMK.03/2010 tanggal 25 Januari, "Tatacara pemotongan PPh pasal 21 atas penghasilan berupa uang pesangon, uang manfaat pensiun, tunjangan hari tua, dan jaminan hari tua yang dibayarkan sekaligus.
- PP-68/2009 tanggal 16 Nopember, "Tarif PPh pasal 21 atas penghasilan berupa uang pesangon, uang manfaat pensiun, tunjangan hari tua, dan jaminan hari tua yang dibayarkan sekaligus".
- Rajagukguk, H.P. (2000), "Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan (co-determination)", Makalah yang disampaikan pada orasi dan panel diskusi tanggal 20 September 2000, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.
- Robingu, Yuhari (2006), "Hak normatif pekerja akibat pemutusan hubungan kerja", *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum*, Volume 14 Nomor 1, hlm. 37-50.
- Rustono (2008), "Peran komunikasi dan negosiasi dalam proses pemutusan hubungan kerja (PHK)", *Jurnal Ragam*, Vol.8 No.3, hlm.54-64.
- Setiawati, N., Sumardjono, M.S.W. dan Hidayat, P. (2003), "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di perusahaan oleh pegawai perantara di

- wilayah DIY”, *Sosiohumanika*, Vol. 16A(2) Mei 2003, hlm. 449-464.
- Soekamto, S. dan Abdullah, M. (1982), *Sosiologi hukum dalam masyarakat*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sunaryo, S. (2009), “Pemahaman masyarakat terhadap hukum lokal: Studi pemahaman masyarakat terhadap perda tentang retribusi dan bangunan di kota Malang”, Lembaga Penelitian Universitas Muhammadiyah Malang, April.
- Surya, A. (2010), “Analisis yuridis terhadap hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja secara lisan (Studi kasus: putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Medan nomor:41/G/2009/PHI.Mdn)”, *Tesis Fakultas Hukum Universitas Sumatra Utara-Medan*.
- Tim ITR (2010), “PPh pesangonku”, *Indonesian Tax Review*, Vol. III Edisi 04, hlm.29-36.
- Triyani (2006), “Ketentuan perpajakan atas uang pesangon”, *Jurnal Perpajakan Indonesia*, Vol.5 No.5, hlm.16-21.
- Ustina, N. S. (2008), ”Peran reformasi dan budaya hukum dalam membangun kesadaran hukum masyarakat guna mendukung tegaknya supremasi hukum”, *Jurnal Ilmiah IDEA*, Vol.II No.6, hlm.1-20.
- UU No.13/2003 tanggal 25 Maret, “Ketenagakerjaan”.
- UU No.36/2008 tanggal 23 September, “Perubahan keempat atas undang-undang nomor 7 tahun 1983 tentang pajak penghasilan.
- Uwiyono, A. (1992), “Mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dikaitkan dengan pola hubungan perburuhan: Studi perbandingan antara Indonesia-Belanda”, *Hukum dan Pembangunan*, No. 5 Tahun XXII Oktober 1992.
- Wijayanti, A. (2004), “Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena melakukan kesalahan berat”, *Jurnal Legality*, diakses pada: <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/legality/article/view/311>.