PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

TESIS

MELDA ASISKA
NPM. 1910018412001

PROGRAM MAGISTER ILMU HKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2022

PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

TESIS

Tesis ini diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum

Disusun oleh:

MELDA ASISKA
NPM. 1910018412001

PROGRAM MAGISTER ILMU HKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2022

PERSETUJUAN TESIS

PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Oleh:
MELDA ASISKA
NPM. 1910018412001

Penulisan Tesis hukum dengan judul di atas diajukan untuk melengkapi persyaratan guna menyelesaikan Program Magister Ilmu Hukum, telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal 21 Februari 2022

Untuk dipertahankan dihadapan Tim penguji

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Boy Yendra Tamin, S.H.,MH	**Dr. Maiyestati, S.H.,M.H**

Ketua Program Magister Ilmu Hukum
Fakultas Hukum

Dr. Maiyestati, S.H.,M.H

4

PENGESAHAN TESIS

PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Dipersiapkan dan disusun

Oleh :
MELDA ASISKA
NPM. 1910018412001

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada Tanggal 21 Februari 2022

Ketua Penguji	Sekretaris
Dr. Boy Yendra Tamin, S.H.,MH	**Dr. Maiyestati, S.H.,M.H**
Anggota	**Anggota**
Prof. Dr. Darmini Roza, S.H., M.H	**Dr. Sanidjar Pebriharіati R, S.H.,M.H**

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta

Dr. Uning Pratimaratri, S.H.,M.Hum

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Melda Asiska
NPM	:	1910018412001
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Tesis	:	

Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam tesis ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Tesis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik pada Universitas Bung Hatta maupun pada Perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengujian tesis ini

Padang,24 Februari 2022

MELDA ASISKA
1910018412001

ABSTRAK

Melda Asiska
Pembimbing: Boy Yendra Tamin dan Maiyestati
meldaasiskapadangoke@gmail.com, boy@boyyendratamin.com,
maiyestati@bunghatta.ac.id

Persoalan pemutusan hubungan kerja yang paling utama adalah dimana pengusaha ingin memberhentikan buruh bekerja, tetapi pekerja/buruh masih ingin terus bekerja.Oleh karena hal tersebut maka pemutusan hubungan kerja harus menjadi langkah terakhir yang harus ditempuh. Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1)Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? 2) Apa perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan Pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Penelitian ini merupakan penelitian hukum doktrinal.Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan perundang-undangan.Teknik pengumpulan data menggunakan data primer, data sekunder, dan data tertier.Teknik analisis data yang digunakan merupakan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian 1)Bahwa pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bisa dilakukan melalui pemberitahuan, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir, dan pengusaha dapat langsung melakukan pemutusan hubungan kerja.2) Perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat dilihat pada perbedaan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang didapatkan pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja dari kedua undang-undang tersebut.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja.

ABSTRACT

Melda Asiska
Advisor: Boy Yendra Tamin dan Maiyestati
meldaasiskapadangoke@gmail.com, boy@boyyendratamin.com,
maiyestati@bunghatta.ac.id

The main issue of termination of employment is where the entrepreneur wants to stop worker from working, but the worker/labourer still wants to continue working. Because of this, termination of employment should be the last step that must be taken. The problem in this study are 1) How do companies compare the termination procedures carried out by companies based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? 2) What are the differences in the rights received by workers after termination of employment based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? This research is a doctrinal legal research. The approach used is a statutory approach. Data collection techniques using primary data, secondary data, and tertiary data. The data analysis technique used is a qualitative analysis technique. Research results 1) That termination of employment based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower must go through the establishment of an industrial relations dispute settlement agency, while termination of employment based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation can be carried out through notification, termination of employment after being given the first, second, and third warning letters, termination of employment after being given the first and last warning letters, and the entrepreneur can immediately termination of employment relationship. 2) Differences in rights received by workers after termination of employment based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation can be seen in the difference in severance pay, service award money and compensation for rights received bay workers/laborers after termination of employment from the two laws.

Keywords: Termination Of Employment, Employment, Job Creatian

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan Tesis ini.Menulis Tesis di bidang hukum merupakan kewajiban bagi mahasiswa Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Bung Hatta dalam menyelesaikan studinya untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Hukum.Untuk memenuhi persyaratan tersebut maka penulis membuat sebuah karya ilmiah berupa Tesis yang berjudul "**PERBANDINGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA".**

Dalam penulisan Tesis ini, penulis tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah berjasa sehingga Tesis ini terselesaikan dengan baik. Oleh karena hal tersebut maka di dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., M.B.A. sebagai Rektor Universitas Bung Hatta
2. Dr. Uning Pratimaratri, S.H.,M.Hum. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta
3. Dr. Maiyestati, S.H., M.H. sebagai Ketua Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta
4. Prof. Dr. Darmini Roza, S.H., M.H. sebagai Dosen Penguji I
5. Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H. sebagai Dosen Penguji II

6. Dr. Boy Yendra Tamin, S.H., M.H. sebagai pembimbing I dan Dr. Maiyestati, S.H., M.H sebagai pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran dalam penulisan Tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Pascasarjana Universitas Bung Hatta yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta.
8. Bapak/Ibu Tenaga Kependidikan yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis di Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta
9. Penulis menghantarkan sembah kepada kedua orang tua yaitu Nasrul (almarhum) dan Armi. Buat anakku yang tersayang Abdul Azis dan keponakanku Farhans Ibrahim. Buat David Purnama Putra S.Pd.

Dengan segala keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki tentu Tesis ini jauh dari sempurna, maka dari pada itu penulis mengharapkan saran yang membangun dari para pembaca.Semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT membalas kebaikan pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan Tesis ini.

Padang, 24 Februari 2022

Penulis

Melda Asiska, S.H.

DAFTAR ISI

ABSTRAK…….....ii

KATA PENGANTAR……...iii

DAFTAR ISI…….....v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan……1

B. Rumusan Permasalahan……..10

C. Tujuan Penelitian…….....10

D. Manfaat Penelitian……..11

1. ManfaatTeoritis…….....11
2. Manfaat Praktis.....11

E. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual…… 11

1. Kerangka Teoritis……11
2. Kerangka Konseptual……..... 16

F. Metode Penelitian……....27

1. Jenis Penelitian……27
2. Sifat Penelitian……..... 28
3. Teknik Pengumpulan Data……..... 28
4. Teknik Analisis Data……..... 29

BAB II TNJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Pekerja/Buruh……..30

1. Pengertian Pekerja/Buruh……30

2. Pekerja Anak…….. 32

3. Kewajiban Pekerja/Buruh…… 34

4. Hak Pekerja/Buruh…….... 35

5. Organisasi Pekerja/Buruh…….. 37

6. Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh……. 38

B. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)……..39

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja……... 39

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja…….. 40

3. Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja…….. 41

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Perbandingan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja …… 51

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan…….. 51
2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja…….. 60
3. Perbedaan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja …….…….. 67

B.Perbedaan Hak-Hak yang Diterima oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja…… 71

1. Hak-Hak yang Diterima oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan…….……. 71
2. Hak-Hak yang Diterima oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja……... 83
3. Perbedaan Hak-Hak yang Diterima oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja …… …..……... 102

BAB IV PENUTUP

A.Simpulan…….....112

B.Saran-Saran…….113

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Permasalahan

Indonesia sebuah negara yang bersendikan pada cita hukum Pancasila adalah negara hukum kesejahteraan (*welfare state*) yang menjunjung tinggi dan melindungi harkat dan martabat setiap orang tanpa terkecuali, menuju masyarakat adil dan makmur.Artinya, negara mempunyai konsekuensi untuk menjamin terciptanya kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya dalam berbagai bidang yang menyangkut kepentingan politik, ekonomi, hukum, pendidikan, sosial dan budaya sehingga terwujud masyarakat yang adil dan sejahtera dari segi materiel dan spiritual yang berlandaskan Pancasila. Perlindungan yang diamanahkan oleh konstitusi merupakan salah satu fungsi keberadaan negara untuk menjamin kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya sebagaimana yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar tahun 1945 yaitu agar terbentuk kedaulatan negara Indonesia yang melindungi seluruh rakyat Indonesia yang bertujuan untuk kesejahteraan, mencerdaskan rakyat dan mengikuti ketertiban dunia internasional. Komitmen konstitusional ini menjadi landasan jaminan hak konstitusional untuk mendapatkan keadilan bagi seluruh warga negara.

Jaminanhak konstitusional tersebut terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.Pasal 28D ayat (2) disebutkan bahwa setiap orang mempunyai hak bekerja, mendapatkan upah dan diperlakukan secara adil dan pantas di dalam sebuah

hubungan kerja".Frasa "setiap warga negara" dan frasa "setiap orang" menunjukkan bahwa, kedua pasal tersebut dimaksudkan berlaku bagi semua orang tanpa terkecuali.Tanggungjawab perlindungan dan pemenuhan atas hak konstitusional berada di pundak negara dan seharusnya dijamin oleh Undang-Undang sebagai konsekuensi perwujudan dari negara kesejahteraan (*walfare state*).Hal tersebut sebagaimana diamanahkan oleh Pasal 28 I ayat (4) dan ayat (5) Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang menegaskan bahwa perlindungan, memajukan, menegakan, dan untuk melindungi hak asasi manusia yang sesuai dengan asas negara hukum merupakan tanggungjawab negara oleh karena itu pelaksanaan hak asasi manusia telah diatur di dalam undang-undang.

Dasar negara Pancasila beserta Undang-Undang Dasar tahun 1945 memberikan landasan filosofis yang menetapkan sebuah keharusan kepada negara agar memudahkan orang mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal tersebut dapat terwujud dengan pembangunan infrastruktur dalam rangka menyediakan lapangan pekerjaan dan sistem hukum ketenagakerjaan yang diharapkan dapat memenuhi kepentingan-kepentingan pihak-pihak yang terlibat guna mewujudkan aspek penegakan hukum.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang lebih dikenaldengan sebutan Undang-Undang Cipta Kerja merupakan ketentuan terbaru mengenai tenaga kerjadan merupakan uraian dari Undang-Undang Dasar tahun 1945 sebagai konstitusi negaramaka harus mencerminkan amanah konstitusi dan menjamin hak konstitusional khususnya para pekerja/buruh. Undang-undang ini hadir sebagai bentuk pemenuhan hak dan jaminan bagi pekerja di Indonesia agar bisa mendapatkan keadilan dan kesejahteraan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan payung hukum bagi pekerja/buruh tetapi ada permasalahan dalam proses rancangan hingga disahkanya Undang-Undang tersebut yaitu adanya kontroversi dan penolakan dari para pekerja/buruh. Pekerja/buruh, mahasiswa, hingga pelajar telah berkali-kali berdemonstrasi menolak undang-undang tersebut.Demonstrasi terjadi karena pemerintah melakukan perubahan pada undang-undang yang lama yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pemutusan hubungan kerja.

Perubahan pasal-pasal terkait pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap membawa kerugian terhadap buruh.Upaya pengurangan atau pelonggaran aturan hukum ketenagakerjaan dengan mengorbankan perlindungan bagi buruh dianggap langkah keliru dan berdasarkan logika yang keliru.Beberapa revisi Pasal dalam Bab Ketenagakerjaan seharusnya menambah perlindungan buruh tetapi justru menguranginya.Perubahan pasal-pasal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap hak yang didapatkan jika terjadi pemutusan hubungan kerja, hal tersebut menjadi pokok permasalahan dari demonstrasi yang telah dilakukan. Pekerja/buruh khawatir besarnya hak- hak yang diterima tidak sama lagi seperti yang diterima di dalam pengaturan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan.

Terkait perubahan pasal-pasal tentang pemutusan hubungan kerja maka terdapat beberapa pasal di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah dihapus yaitu Pasal 152, 154, 155, 158, 159, dan Pasal 161 sampai 172. Pasal yang diubah dan beberapa ketentuan pasalnya masih

dipakai yaitu Pasal 151, 153, 156, 157, dan Pasal 160.Pasal yang ditambah yakni Pasal 151A, 154 A, dan Pasal 157A.

Banyaknya perubahan pasal yang telah diuraikan tersebut makaakan merubah sebagian aturan hukumnya. Perubahan pasal-pasal terkait pemutusan hubungan kerja akan membawa perubahan pada perjanjian kerja dan besarnya hak yang didapatburuh setelah putusnya hubungan kerja, yang terdiri dari uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengantian hak. Walaupun terdapat banyak perubahan mengenai ketentuan pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang ini masih merupakan hukum positif, yang mana jika kita membahas tentang pemutusan hubungan kerja maka kita harus membaca Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara berdampingan.

Perubahan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan membawa perubahan pada perjanjian kerja dalam sebuah hubungan kerja. Kenapa di sini perjanjian kerja menjadi faktor penting dan utama, karena sebelum seseorang melakukan hubungan kerja dengan orang lain maka harus dibuat sebuah perjanjian kerja terlebih dahulu, apakah dalam bentuk sederhana yang dibuat secara lisan saja atau dibuat secara tertulis. Semua upaya tersebut dibuat dengan maksud untuk perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban dari para pihak.Hubungan kerja yang merupakan pelaksanaan dari perjanjiankerja tersebut harus menjelaskan posisi para pihak yang akan

memperlihatkan apa saja hak dan kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja secara timbal balik.[1]

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara buruh dan majikan, perjanjian ini mempunyai tanda adanya upah atau gaji dan hubungan diperatas yakni hubungan terhadap pihak yang satu sebagai majikan yang berhak memberikan suruhan yang harus dipatuhi oleh pihak lain.[2]Wiwoho Soejono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan hukum diantara buruh dengan majikan, atau perjanjian seseorang pada suatu pihak dengan pihak lainya yakni majikan, untuk melakukan pekerjaan dengan memperolehupah.[3]Di dalam KUH Perdata perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian pihak yang satu, yakni buruh, mengikatkan dirinya dengan pihak lainnya, yakni majikan untuk waktu yang telah ditentukan melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah.[4] Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat unsur syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua pihak.

Berdasarkan pengertian dari perjanjian kerja tersebut maka dapatlah kita ambil kesimpulan pekerjaan, yakni lapangan usaha seseorang dengan mengikatkan diri pada orang lain lalu mendapatkan upah sesuai dengan jerih payah dari pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang lain dan dirinya sendiri. Dengan timbulnya

---

[1]Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 8
[2]Maiyestati, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi 2010*, Bung Hatta University Press, Padang, hlm. 45
[3]Zainal Asikin dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 220
[4]Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 9

kepentingan dalam pelaksanaan pekerjaan dari seseorang kepada orang lain inilah terciptanya hubungan kerja.

Hubungan kerja terjadi bila ada kata sepakat antara seseorang pencari kerja (yang telah diterima bekerja) dengan pengusaha/majikan (orang yang memberikan pekerjaan).Imam Soepomo mengatakan bahwa hubungan kerja ada setelah dibuat perjanjian kerja, disini buruh mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaandengan mendapatkan upah dan majikan mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan buruh dengan memberi upah.[5]

Berdasarkan pengertian hubungan kerja tersebut maka dapat diketahui pertama, bahwa hubungan kerja ada setelah dibuatnya perjanjian kerjaantara buruh dan pengusaha yang mengikatkan diri memperkerjakan buruh dengan mengupah buruh.Kedua, bahwa hubungan kerja tersebut telah menunjukkan kedudukan masing-masing pihak dalam proposinya, yakni unsur diperintah dan unsur memerintah dan pada dasarnya menimbulkan adanya hak dan kewajiban.Ketiga, bahwa adanya hubungan kerja karena adanya kesepakatan buruh dan majikan.Berdasarkan hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa perjanjian kerja adalah faktor yang penting dan utama di dalam timbulnya hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja di antara pekerja dan pengusaha dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena alasan berakhirnya waktu tertentu yang telah diperjanjikan di dalam perjanjian kerja, perselisihan antara buruh dengan majikan, meninggalnya buruh, dan penyebab yang lain. Putusnya hubungan kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor yang berhubungan dengan kondisi bisnis

[5]*Ibid,* hlm. 19

perusahaan maupun perilaku karyawan.Pada intinya hal tersebut tidak sama dengan pengertian dipecat. Berdasarkan hal ini maka pemerintah turut campur dalam permasalahan hubungan kerja, agar berputarnya roda perekonomian nasional, terjaminya ketertiban dalam masyarakat, dan untuk melindungi masyarakat yang lemah.Oleh karena hal tersebut maka undang-undang tidak memperbolehkan dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan sebab yang tidak diatur oleh hukum ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja adalah telah berakhirnya hubungan kerja diantara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan karena keadaan tertentu.[6]Berbicara tentang permasalahan pemutusan hubungan kerja maka perlu untuk diteliti lebih lanjut, karena pemutusan hubungan kerja dalam sebuah hubungan kerja termasuk masalah yang kompleks yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia, serta berbagai aspek kehidupan.Pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan pengganguran, kejahatan dan kesempatan kerja.

Pemutusan hubungan kerja mengakibatkan hilangnya pekerjaan seseorang atau individu yang berguna untuk memelihara dan mempertahankan kelangsungan hidupnya baik secara badaniah dan rohaniah.Dalam artian bila seseorang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya, jika tidak disertai usaha dengan bekerja maka itu merupakan hal yang tidak mungkin.

Putusnya hubungan kerja maka buruh dan keluarganya akanmendapat kesusahan karena tidak ada lagi pekerjaan sebagai sumber penghasilannya. Terjadinya pemutusan hubungan kerja membuat nasib para pekerja menjadi berantakan

[6]Zainal Asikin dkk, *op.cit,* hlm. 139

karena kehilangan mata pencarian mereka.Hal ini merupakan sesuatu yang sangat menakutkan bagi pekerja/buruh.Putusnya hubungan kerja dari sudut pandang buruh merupakan awal dari sebuah pengakhiran.Awal dari berakhirnya pekerjaan, penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, dan penghasilan untuk membiayai pendidikan anak-anak.

Setiap individu mempunyai hak untuk memiliki sebuah pekerjaan, dan terus bekerja artinya individu tersebut tidak diputuskan hubungan kerjanya dikemudian hari.Maka dari itu hendaknya pemutusan hubungan kerja menjadi langkah terakhir yang harus ditempuh.

Persoalan pemutusan hubungan kerja yang paling utama adalah dimana pengusaha ingin memberhentikan buruh bekerja, akan tetapi buruh masih ingin tetap bertahan pada pekerjaanya tersebut. Permasalahan utama terletak pada kekuatan pengusaha untuk memberhentikan buruh, berlawanan dengan kelemahan buruh untuk mempertahankan pekerjaanya.

Berakhirnya hubungan kerja memberikan kejutan ekonomi yang substansial bagi seorang pekerja/buruh sementara bagi pengusaha, besarnya kejutan ini tergantung pada jumlah dan bagaimana reaksi pekerja/buruh tersebut.Bagi pengusaha dengan dilakukanya pemutusan hubungan kerja termasuk suatu kerugian karena harus memberhentikan tenaga kerjanya yang sudah berpengalaman.Namun hal tersebut harus dilakukan untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berjalan, dan untuk menghindari akibat yang lebih besar lagi.

Dengan demikian, terjadinya pemutusan hubungan kerja selain membuat kesusahan dan kecemasan bagi pekerja tetapi juga akan membuat kesusahan dan

kecemasan pengusaha. Dari akibat yang ditimbulkannya maka pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh harus berusaha supaya pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan.Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah, harus bekerjasama jangan sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja.Ketiga aspek tersebut harus mampu menjalin kerjasama untuk mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Terkait hal ini, pemerintah sudah membuat aturan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut yang mana peraturan pelaksanaanya selalu disesuaikan dengan permasalahan yang ada di dalam bidang ketenagakerjaan dengan tujuan untuk melindungi tenaga kerja, dan memberikan perhatian kepada pengusaha dalam melawan perubahan perekonomian.

Berdasarkan yang telah dikemukan sebelumnya bahwa pemutusan hubungan kerja akan membawa kesulitan bagi seseorang dan keluarganya. Secara status, seseorang yang terkena pemutusan hubungan kerja tidak lagi menyandang predikat sebagai pekerja di tempatnya bekerja semula. Maka dari itu jika dinilai dari lamanya bekerja dan laba yang sudah diperoleh oleh perusahaan dari pekerjaan yang dilakukan, layaklah kemudian pekerja/buruh tersebut memperoleh apa yang menjadi haknya. Hal ini untuk menolong atau setidak-tidaknya memperkecil beban setelah diputuskan hubungan kerjanya.Peraturan perundang-undangan telah mengatur agar pengusaha membayarkan hak yang sangat krusial bagi pekerja/buruh itu yakni hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "PERBANDINGANPEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA".

B.Rumusan Permasalahan

1. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Apa perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C.Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkanUndang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk menganalisis perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

D.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum khususnya Hukum Tata Negara, bahan referensi, dan rujukan dalam melakukan penelitian perspektif yang berbeda dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi saran untuk pengusaha dan pekerja/buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan.

E.Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1.KerangkaTeoritis

Kerangka teoritis merupakan kumpulan premis ilmiah dari teori yang relevan, representatif dan mutakhir yang dipilih secara selektif untuk membangun kerangka pemikiran.Kerangka teoritis (*theotrical framework*) berisi tentang *grand theory* ataupun kumpulan teori serta hasil penelitian terdahulu yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian secara teoritis.[7] Dalam penelitian inidigunakan teori sebagai berikut:

1.1TeoriPositivisme

[7]Rini Dwiastuti, 2017, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian; Dilengkapai Pengenalan Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombina*si *Kuantitatif-Kualitatif*, Universitas Brawijaya Press, Malang.hlm. 100-101. Diakses melalui https://books,google. Pada tanggal 21 Desember 2020 pukul 15.00 WIB

Teori positivisme menyebutkan bahwa kaedah aturan hukum hanya bersumber dari penguasa dan sumber itu adalah hukum yang sedang berlaku yang terpisah dari kaedah sosial, politik, perekonomian, masyarakat, dan kebudayaan.[8]

Menurut Hart, dari W.Friedman membedakan arti positivisme yakni:

1. Undang-undang merupakan perintah manusia;
2. Ikatan hukum dan moral tidak diperlukan atau hukum yang ada dan yang harus ada;
3. Manusia dari konsep hukum; (a) pantas diteruskan, dan (b) harus dibedakan penelitian historis dengan penelitian sosiologis, dan kritik atau apresiasi hukum.
4. Sistem hukum adalah sistem logis tertutup, putusan hukum yang tepat dihasilkan dengan logis dengan menentukan terlebih dahulu aturan hukumnya tanpa ada tuntutan sosial, kebijaksanaan, dan moral;
5. Penilaian moral tidak dapat diberikan atau dipertahankan, seperti kenyataan, alasan yang masuk akal, petunjuk atau bukti.[9]

Aliran ini dicetuskan oleh John Austin dengan teorinya yang berjudul *Analytical Jurisprudence* (ajaran hukum analitis). Austin menyebutkan hukumadalah perintah dari orang yang menduduki kekuasaan paling tinggi atau kedaulatan. Hukum merupakan perintah yang diberikan untuk mengatur orang berfikir, perintah tersebut dilaksanakan oleh orang berfikir yang memegang dan mempunyai kekuasaan.Hukum sebagai suatu sistem yang masuk akal, tidak

[8]Ishag, 2012, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 115
[9]*Ibid*, hlm. 206

berubah dan bersifat tertutup.Hukum dipisahkan dari rasa adil, tidak berdasarkan nilai baik dan buruk tapi berdasarkan kekuasaan tertinggi.

Hukum dibagi kedalam 2 (dua) jenis yakni:

1. hukum yang diciptakan Tuhan
2. hukum yang dibuat manusia

Hukum yang dibuat oleh manusia dibagi atas 2 (dua) yakni:

1. hukum yang sebenarnya
2. hukum yang tidak sebenarnya.[10]

Hukum yang sebenarnya disebut dengan istilah hukum yang berlaku sekarang, yaitu hukum yang dibuat oleh pemerintah, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan hukum yang dibuat oleh masyarakat secara individu, yang bisa dipakai untuk menjalankan hak-hak yang diberikan kepada masyarakat tersebut. Seperti hak wali terhadap orang yang berada di bawah perwalian, hak curator terhadap badan atau orang dalam *curatele*.

Hukum yang tidak sebenarnya, adalah hukum yang tidak memenuhi persyaratan sebagai hukum.Jenis hukum ini tidak dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang.Misalnya ketentuan yang dibuat oleh himpunan atau lembaga-lembaga tertentu dalam bidang keolahragaan, dan mahasiswa.

Hukum yang sebenarnya mengandung empat unsur, yakni perintah, sanksi, kewajiban, dan kedaulatan.Ketentuan yang tidak mengandung keempat unsur

[10]*Ibid*, hlm. 207

tersebut bukanlah hukum yang berlaku sekarang, tetapi hanya sebuah moral positif.

Unsur perintah ini berarti pihak yang satu mengharuskan pihak lain mengerjakan suatu hal atau tidak mengerjakan suatu hal. Pihak yang menjalankan perintah akan mendapat penderitaan jika perintah tersebut tidak dipatuhi. Penderitaan ini adalah sebuah sanksi.Perintah itu merupakan pembedaan kewajiban terhadap yang diperintah, dan ini dapat terlaksana jika yang memerintah itu adalah pihak yang berdaulat berupa seorang atau sekelompok orang.

Ajaran pokok Austin dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tidak berkaitan dengan nilai baik buruk, karena penilaian ini berada di luar bidang hukum.
2. Kaidah moral secara yuridis tidak penting bagi hukum, walaupun diakui pengaruhnya oleh masyarakat.
3. Pendapatnya bertolak belakang dengan ajaran hukum alam, dan mazhab sejarah.
4. Hakikat hukum adalah perintah. Semua hukum positif merupakan perintah dari penguasa/yang berdaulat.
5. Kedaulatan tidak perlu dipermasalahkan sebab berada dalam ruang lingkup dunia politik/sosiologi. Seharusnya ini dianggap sesuatu yang telah ada dalam kenyataan.

6. Ajaran Austin dan aliran hukum positif tidak memberikan tempat bagi hukum yang hidup dalam masyarakat.[11]

1.2.Teori Etis

Di dalam Teori Etis hukum itu dilihat sebagai perwujudan dari sebuah keadilan yang sangat tinggi di dalam ketertiban masyarakat. Dengan kata lain, hukum adil jika dipergunakan kepada semua kasus sesuai dengan isi yang terkandung di dalam peraturan tersebut. Peraturan umum adalah tidak adil jika digunakan pada sebuah kasus dan tidak digunakan pada sebuah kasus lain yang sama.[12]

Keadilan merupakan penegakan aturan hukum positif melalui pelaksanaanya yang sesuai dengan isi dari aturan hukum positif tersebut, keadilan disini adalah keadilan menurut hukum. Perbuatan seseorang adil atau tidaknya menurut hukum, berarti perbuatan tersebut sesuai atau tidaknya dengan suatu norma hukum yang dianggap benar oleh subjek yang menilainya, karena norma ini termasuk kedalam tata hukum positif.

Aristoteles membagi keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan korektif.Keadilan distributif menunjuk kepada pembagian barang atau jasa kepada setiap orang sesuai dengan derajatnya di dalam masyarakat. Hal yang menjadi penilaian adil adalah jika setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya secara wajar sesuai dengan pendidikan, derajat, dan kemampuannya, yang menjadi tuntutan disini bukan kesamaan akan tetapi perimbangan.

---

[11]*Ibid*, hlm. 207-208
[12]*Ibid*,hlm. 8

Keadilan korektif merupakan keadilan yang memberikan setiap orang sama banyak tanpa harus melihat jasanya. Di dalam masyarakat keadilan tersebut merupakan kewajiban setiap orang terhadap sesamanya, dan hal yang menjadi tuntutan adalah sebuah kesamaan. Jadi adil disini apabila setiap orang diperlakukan sama tanpa harus melihat derajatnya.

Berdasarkan penjelasan dari kedua teori diatas maka untuk menjawab rumusan permasalahan di dalam penelitian ini maka digunakanlah teori positivisme yang dikemukakan oleh Jhon Austin.

2.Kerangka Konseptual

Untuk memberi pemahaman yang sama terhadap penelitian ini perlu dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

2.1.Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan buruh dan majikan sesudah dibuatperjanjian kerja, yakni perjanjian dimana pihak kesatu, siburuh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan memperoleh upah, dan majikan menyatakan kemampuanya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.Perjanjian kerja tersebuttidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang sudah dibuat antara pengusaha dengan serikat buruh dan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Hubungan kerja ini merupakan pengganti untuk istilah hubungan perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam dekade 2000-an mulai dikenal istilah hubungan

industrial. Konsepsi hubungan industrial ini lahir setelah diadakan Seminar Nasional, yang dilaksanakan pada tahun1974 yang diikuti oleh berbagai kalangan, yakni pekerja, pengusaha, pemerintah maupun cendekiawan.Dalam seminar tersebut telah dilahirkan suatu Konsensus Nasional tentang Hubungan Perburuhan Pancasila pada tanggal 7 Desember 1974 di Jakarta. Seminar tersebut pada mulanya didasarkan atas pidato Presiden Soeharto di depan sidang Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), pada tanggal 16 Agustus 1974, yang menekankan perlunya dipikirkan hubungan antara pekerja dan pengusaha itu di dalam alam Pancasila.

Alasan mengganti istilah hubungan perburuhan atau hubungan kerja kepada hubungan industrial karena hubungan perburuhan adalah terjemahan dari kata *labour relation* dimana sebelumnya mengulas permasalahan hubungan pekerja dan pengusaha saja. Akan tetapi disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha bukan masalah yang berdiri sendiri tapi saling berhubungan dengan bidang ekonomi, politik, budaya, dan lain-lainya.Maka dari itu munculah istilah *industrial relation* yang berarti hubungan industrial yang memiliki ruang lingkup yang lebih luas.Ada beberapa defenisi dari hubungan kerja ini, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan kerja adalah aktifitas menghimpun tenaga/jasa seseorang untuk kepentingan pengusaha/majikan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.[13]

[13]Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, hlm. 68

2. Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang muncul antara pengusaha dan pekerja karena dibuatnya perjanjian untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu.[14]
3. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dengan demikian hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. pembuatan perjanjian kerja
2. kewajiban pekerja
3. kewajiban pengusaha
4. berakhirnya hubungan kerja
5. cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.[15]

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai empat unsur antara lain:

a. Pekerjaan

   Sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja maka pekerja harus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian kerja.Pada prinsipnya pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh orang yang ikut dalam perjanjian kerja tanpa bisa digantikan oleh orang di luar dari perjanjian tersebut.

b. Upah

[14]*Ibib*
[15]*Ibid*

Setelah pekerja mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh majikan sesuai dengan apa yang ada di dalam perjanjian kerja maka pekerja tersebut pantas menerima upahnya.

c. Dibawah perintah orang lain

Di dalam mengerjakan pekerjaan, pekerja harus patuh pada perintah orang lain yakni orang yang memberikan pekerjaan atau majikan.

d. Waktu tertentu

Pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja harus sesuai dengan waktu yang ada dalam perjanjian kerja atau undang-undang.Pekerjaan tidak boleh dilakukan sepanjang hidup pekerja tetapi untuk jangka waktu tertentu.[16]

Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1320 KUH Perdata syarat perjanjian kerja adalah:[17]

a. sepakat
b. cakap
c. hal tertentu
d. sebab yang halal

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Pasal 4 syarat-syarat perjanjian kerja adalah sebagai berikut:[18]

a. kemauan kedua belah pihak
b. kecakapan pihak untuk membuat suatu perjanjian

[16]Maiyestati, *op.cit*, hlm. 46
[17]*Ibid*, hlm. 47-48
[18]*Ibid* , hlm. 48

c. pekerjaan
d. tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum serta kesusilaan

Menurut Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan syarat-syarat perjanjian kerja sebagai berikut:[19]

a. sepakat
b. cakap
c. pekerjaan
d. tidak bertentangan dengan ketertiban masyarakat, norma susila, dan undang-undang.

Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

1.Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dilakukan pada pekerjaan yang bersifat tetap, dilakukan pada pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, serta kegiatannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, bisa diperpanjang atau diperbaharui, memiliki syarat berupa jangka waktu tertentu paling lama diadakan untuk jangka waktu dua tahun, bisa diperpanjang hanya untuk satu kali dengan lamasatu tahun, dan bisa diperbaharui hanya untuk satu kali paling lama dua tahun.

[19]*Ibid*

2.Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Pasal 1603 g ayat (1) KUH Perdata menjelaskan jika lama hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan di dalam perjanjian atau peraturan majikan, undang-undang, dan kebiasaan, berarti hubungan kerja tersebut diadakan untuk waktu tidak tertentu.[20]Perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa mensyaratkan masa percobaan. Jika perjanjian ini dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh.

3.Perjanjian kerja persaingan atau *concurentie beding*

Menurut Pasal 1601 x ayat (10) KUH Perdata perjanjian kerja persaingan merupakan perjanjian majikan dan buruh, dimana buruh merupakan pihak yang dibatasi dalam kekuasaannya untuk setelah berakhirnya hubungan kerja dan bekerja dengan suatu cara tertentu. Perjanjian tersebut hanya sah jika dibuat dalam perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan dengan seorang buruh dewasa.[21]

4.Perjanjian kerja di rumah

Menurut M.G Rood perjanjian kerja di rumah adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja membuat suatu persetujuan dengan pihak lain, yaitu orang yang memberi pekerjaan, si majikan, untuk di bawah pengawasan majikan melakukan pekerjaan di rumah dengan upah yang sudah disepakati.[22]

---

[20]*Ibid*, hlm. 52
[21]*Ibid.* hlm.52-53
[22]*Ibid*, hlm. 53

5.Perjanjian kerja laut

Perjanjian jenis ini diberikan keistimewaan jika terjadi suatu perselisihan dan pemutusan hubungan kerja, yang bisa mengesampingkan ketentuan umum dari Bab 7A Buku ke III KUH Perdata yang mengatur perjanjian kerja pada umumnya. Perjanjian kerja laut diatur berdasarkan Pasal 395 KUH Dagang yaitu perjanjian yang dibuat pengusaha kapal dengan buruh, yang mana pihak buruh menyanggupi di bawah perintah pengusaha melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah, sebagai nahkoda atau anak buah kapal.[23]Karena perjanjian ini diatur oleh KUH Dagang sehingga berlakulah disini asas*Lex Spesialis Derogate Lex Generaliy*.Hal ini berbeda dari perjanjian yang lainya karena sifat dan kondisi yang dijadikan objek dari perjanjian kerja di laut, mempunyai kelainan dan kekhususan tersendiri jika dibandingkan dengan jenis perjanjian kerja lainya.Tempat bekerjanya adalah di suatu kapal yang tidak menetap disuatu tempat tertentu sehingga tidak bisa ditentukan daerah tujuan dan dimana tempat perselisihannya terjadi.

2.2.PemutusanHubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaanadalah telah berakhirnya suatu hubungan kerja karena sesuatu hal yang berakibat berakhir juga hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja menurut Sendjun H Manulang ada empat, antara lain: pertama, *Termination*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena habisnya kontrak kerja. Kedua, *Dissmissal*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena pekerja tidak

[23]*Ibid*, hlm. 56

mematuhi aturan perusahaan. Ketiga, *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengganti semua peralatan proses produksi dengan mesin-mesin berteknologi canggih dan baru yang cukup dioperasikan oleh beberapa pekerja/buruh saja, sehingga berdampak pada memberhentikan pekerja/buruh. Keempat, *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang berhubungan dengan masalahekonomi, sehingga perusahaan tidak bisa untuk membayar gaji pekerja/buruh.[24]

Menurut Sedarmayanti pemutusan hubungan kerja adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi pekerja/buruh pada suatu perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Maka pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan berbagai implikasi dan resiko. Dari pihak perusahaan, pemutusan hubungan kerja melahirkan implikasi dan resiko antara lain:

1. melepas pekerja/buruh yang sudah berpengalaman, loyal dan setia
2. produksi terhenti sementara akibat pemutusan hubungan kerja
3. perusahaan harus mencari pekerja/buruh baru untuk melakukan perekrutan pekerja/buruh baru.
4. perlu dikeluarkan biaya baru untuk melakukan perekrutan pekerja/buruh baru
5. pekerja/buruh baru belum tentu menghasilkan kerja sebaik pekerja/buruh yang terkena PHK

[24]Sendjun H. Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 107

Sedangkan dari pihak pekerja/buruh, PHK akan melahirkan implikasi dan resiko sebagai berikut:

1. untuk membiayai keluarga, penghasilan yang diterima berkurang bahkan hilang sama sekali
2. muncul situasi tidak menyenangkan karena harus mengganggur
3. harga diri menjadi berkurang apabila selama ini memangku sebuah jabatan
4. relasi (hubungan) dengan teman-teman sekerja putus
5. mencari pekerjaan baru tidak mudah.[25]

Jenis-Jenis PHK

1.PHK oleh majikan

PHK jenis ini dapat terjadi dikarenakan kesalahan buruh itu sendiri ataupun karena keadaan perusahaan.Adapun prosedur PHK oleh majikan sebagai berikut:

a. dilakukannya segala daya upaya oleh pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah supaya pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.
b. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh
c. Jika pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja tersebut maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib

[25]Luis Marsinah, 2019, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik*), Deepublish, Yogyakarta, hlm. 81. Diakses melalui https://books.google.co.id/books.Pada tanggal 25 Desember 2020 pukul 13.30

dilakukan dengan cara perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh

d. Jika perundingan bipartite tidak menghasilkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[26]

2.PHKdemi hukum

PHK demi hukum terjadi tanpa adanya perbuatan yang datang dari majikan atau buruh. PHK tersebut dapat terjadi dalam hal sebagai berikut:

a. Dalam sebuah perjanjian kerja untuk waktu tertentu

   Perjanjian kerja jenis ini akan berakhir jika waktu tertentu yang ada di dalam perjanjian tersebut telah berakhir, berakhir sesudah dilakukan perpanjangan dan pembaharuan perjanjian kerja.

b. Jika buruh meninggal dunia

   Perjanjian kerja berakhirwaktunya jika buruh meninggal dunia.[27]

3.PHK oleh buruh

Pemutusan hubungan kerja jenis ini bisa terjadi jika buruh dalam masa percobaan kerja, melakukan pengunduran diri dari pekerjaanya, memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu tertentu di dalam sebuah perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan karena adanya hal tertentu.[28]

---

[26]Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
[27]Maiyestati.*op.cit*, hlm. 116
[28]F.X. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 46-47

4.PHKoleh pengadilan

Pengadilan Negeri akan menetapkan PHK jika pihak majikan ataupun buruh mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan. Hal ini terjadi karena adanya alasan mendesak dan penting yang datang dari pihak majikan ataupun buruh.[29]

2.3.Undang-Undang

Umar Said berpendapat bahwa undang-undang materiel adalah ketetapan penguasa atau peraturan yang isinya mengikat secara umum.[30]Undang-undang dalam arti formal adalah setiap ketetapan penguasa karena prosedur terjadinya atau pembentukanya dan bentuknya dinamakan undang-undang.[31]

Menurut Soerjono Soekanto undang-undang dalam arti materiel adalah peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah..[32]

Menurut Buys undang-undang adalah suatu peraturan negara yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat diadakan dan dipelihara oleh penguasa negara. Undang-undang mempunyai dua arti yaitu undang-undang dalam arti formal yakni setiap keputusan pemerintah yang merupakan undang-undang karena cara pembuatannya (dibuat oleh pemerintah bersama-sama dengan parlemen), undang-

[29]Maiyestati, *op.cit*, hlm. 118
[30]Umar Said Sugiarto, 2014, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.43
[31]*Ibid*
[32]Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 11

undang dalam arti materiel yakni setiap keputusan pemerintah yang menurut isinya mengikat langsung setiap penduduk.[33]

2.4.Pekerja

Pekerja menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.5.PekerjaAnak

Pekerja anak menurut ILO (*Intenational Labour Organization*)/IPEC (*International Programme On The Elimination Of Child Labour*) adalah anak yang bekerja pada semua jenis pekerjaan yang membahayakan atau menggangu fisik, mental, intelektual dan moral.[34]

F.Metode Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan rumusan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian hukum doktrinal. Penelitian doktrinal adalah penelitian hukumyang mempelajari hukum tertulis dari berbagai perspektif yakni perspektif teori, sejarah, filosofi, perbandingan hukum, struktur dan komposisi hukumnya, ruang lingkup dan isinya, kesesuaian, penjelasan secara umum dan pasal demi

[33]C.S.T Kansil, 2000, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 33
[34]Diakses melalui https://www.slideshare.net/mobile/andisgrasi/tinjauan-pustaka-tentang-pekerja-anak. Pada tanggal 13 Maret 2021 pukul 15.30 WIB

pasal, formalitas dan daya ikat suatu undang-undang, serta bahasa yang digunakan, tetapi tidak mempelajari pelaksanaanya.[35]

2. Sifat Penelitian

Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini yakni pendekatan perundang-undangan.Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi yang bergantung kepada bahan hukum, baik itu bahan hukum primer, sekunder, dan tertier.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini diperlukan berbagai data yang berasal dari literatur yang berhubungan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan data sekunder yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yakni bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat.[36]Bahan hukum primer yang diperlukan di dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
4. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

[35]Ani Purwati, 2020,*Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, Jakad Media Publishing, Surabaya, hlm. 20. Diakses melalui https://books.google.co.id/books. Pada tanggal 16 April 2021 pukul 10.30 WIB

[36]Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1994, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 13

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, karya dari kalangan hukum dan seterusnya.[37]

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier adalah bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus.[38]

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis kualitatif.Analisis data kualitatif adalah analisis atau pengkajian secara ilmiah berdasarkan teori dan pendapat para pakar/ahli yang relevan dengan aspek yang diteliti, dan aturan perundang-undangan yang berlaku.[39]Data yang dianalisis secara sistematis akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam pembuatan tesis ini.

[37]*Ibid*, hlm. 13
[38]Ishag, *op.cit*, hlm. 115
[39]Agustinus Kastanya dkk, 2019, *Kajian Dampak Perhutanan Sosial Wilayah Maluku-Papua*, Program Studi Manajemen Hutan Pps UNPATTI, Ambon, hlm. 41. Diakses melalui https://books.google.co.id/books. Pada tanggal 17Januari 2021 pukul 21.30 WIB

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A.Tinjauan Umum Tentang Pekerja/Buruh

1.Pengertian Pekerja/Buruh

Sebutan buruh begitu popular dalam dunia kerja, sebutan ini sudah lama dipakai semenjak masa pemerintahan Belanda.Pada masa itu yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang yang mengerjakan pekerjaan kasar seperti kuli, tukang, mandor dan lain-lain.Orang-orang tersebut disebut "*Bule Collar*". Sementaraorang-orang yang mengerjakan pekerjaan "halus" bekerja di kantor pemerintahan dan kantor non pemerintahan, menyebut diri mereka dengan sebutan pegawai. Orang-orang itu disebut "*White Collar*". Perbedaan tersebut mengakibatkan perbedaan perlakuan dan hak-hak yang diterima, dan ini merupakan suatu cara pemerintahan Belanda untuk memecah persatuan dan kesatuan penduduk pribumi.

Setelah Indonesia merdeka maka kedua sebutan tersebut tidak dibedakan lagi.Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (1) a Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah "barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah". Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia sebutan buruh diusahakan untuk diganti dengan istilah pekerja.Sebutan buruh diganti karena tidak sesuai dengan karakter bangsa Indonesia.Buruh cenderung kepada kelompok yang selalu ditindas dan berada di bawah majikan.

Pada zaman orde baru penggunaan istilah pekerja juga banyak dicampuri untuk urusan pemerintahan, oleh karena hal tersebut buruh merasakan tekanan.Berdasarkan hal itu maka untuk menunjang urusan buruh dan pemerintahan, sehingga disandingkanlah istilah pekerja dan buruh. Hal ini juga dimaksudkan agar Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang hanya menggunakan istilah pekerja saja, sama dengan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat buruh/serikat pekerja yang menggunakan istilah serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan menyebutkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upahatau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja di sini mempunyai arti yang sangat luas karena bisa menjangkau setiap orang yang bekerja di mana saja. Apakah itu bekerja pada orang pribadi, pada sekelompok orang, pada pekerjaan yang berbadan hukum atau tidak, yang mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pekerja lebih diperluas lagi pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pekerja adalah:

1. orang yang magang dan murid yang bekerja di perusahaan dan menerima upah atau tidak;
2. pemborong pekerjaan kecuali pemborong adalah perusahaan;
3. narapidana yang bekerja di perusahaan.

2.Pekerja Anak

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Batasan ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan pekerja anak merupakan orang laki-laki atau perempuan yang berumur kurang dari 15 (lima belas) tahun. Batas umur bekerja ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan bekerja kurang dari usia wajib belajar yakni 15 (lima belas) tahun. Dengan demikian mengenai batas usia kerjaini tidak sesuai dengan konsep anak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggunakan umur lebih tinggi yakni 18 (delapan belas) tahun.

Menurut Pasal 68Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha dilarang mempekerjakan anak.Perlindungan terhadap larangan anak dipekerjakan bertujuan untuk bisa mendapatkan haknya dalam perkembangan karakternya serta untuk mendapatkan pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Namun demikian ketentuan ini dikecualikan, hal ini sesuai dengan yang ditegaskan oleh Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa anak yang berusia antara 13 (tiga belas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun bisa mengerjakan pekerjaan yang tidak berat asalkan tidak menghambat pertumbuhan, kesehatan dan pergaulan. Selanjutnya dalam Pasal 69 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan

anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. izin tertulis dari orang tua wali;
b. ada perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
d. dilakukan siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
e. keselamatan dan kesehatan kerja;
f. ada hubungan kerja yang jelas; dan
g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a, b, f, dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.Menurut Pasal 71 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak bisa bekerja untuk meningkatkan keahlian dan ketertarikannya.dengansyarat sebagai berikut:

a. diawasi orang tua atau wali;
b. bekerja 3 (tiga) jam sehari; dan
c. tempat kerja tidak menghambat pertumbuhan, pergaulan, dan sekolah.

Jika anak bekerja dengan orang dewasa, maka tempat kerja anak tidak boleh disamakan dengan orang dewasa.Anak dianggap bekerja jika ada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.Tidak boleh memperkerjakan anak pada pekerjaan yang terburuk. Pekerjaan yang terburuk yang dimaksud adalah:

a. pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;

b. pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
c. pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainya; dan/atau
d. pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.[40]

3.**Kewajiban Pekerja/Buruh**

Menurut KUH Perdata kewajiban pekerja/buruh yakni:

1. Melakukan pekerjaan.

   Pekerjaan adalah tugas seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, oleh karena itu jika pekerja meninggal dunia maka hubungan kerjanya berakhir.
2. Menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.

   Dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib patuh pada peraturan pengusaha.
3. Membayar ganti rugi dan denda.

   Jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan maka pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.[41]

[40]Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 126
[41]*Ibid*, hlm. 72

Menurut Bani Situmorang kewajiban pekerja terdiri dari:

1. mematuhi aturan, prinsip kerja, kesehatan, keselamatan, berpartisipasi dalam pelatihan kerja, dan lain-lain
2. bekerja sesuai dengan ketentuan, prinsip kerja, kesehatan dan keselamatan kerja
3. menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.
4. memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atas bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.[42]

Menurut Sendjun H Manulang kewajiban pekerja antara lain:

1. bekerja
2. sesuai perintah[43]

4.Hak Pekerja/Buruh

Undang-Undang telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja.Pengusaha atau siapa pun yang melanggar hak-hak dasar pekerja dapat dijatuhkan sanksi mulai sanksi ringan seperti teguran, peringatan, pencabutan usaha sampai pada tingkat pelanggaran yang dapat digolongkan sebagai kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi kurungan atau pidana penjara. Berdasarkan hal ini maka Editus Adisu dan Libertus Jehani membagi hak-hak dasar pekerja tersebut antara lain menyangkut:

[42]Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional dan Hak-Hak Asasi Manusia RI, Jakarta, hlm. 46
[43]Sendjun H. Manulang, *op. cit*, hlm. 68

a. upah
b. jam kerja
c. tunjangan hari raya
d. jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)
e. kompensasi PHK
f. hak istirahat/cuti.[44]

Menurut Asri Wijayanti bahwa yang menjadi hak pekerja/buruh meliputi:

1. mendapatkan perlakuan yang adil dari pengusaha
2. perlindungan keselamatan dan kesehatan, moral dan kesusilaan, dan diperlakukan sesuai harkat dan martabat serta agama
3. mendapatkan upah
4. mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja
5. membuat dan ikut jadi anggota organisasi buruh
6. mogok kerja [45]

Bani juga menyebutkan macam-macam hak-hak dasar pekerja dan hak-hak pekerjamenurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang terdiri dari:

a. Hak-hak dasar pekerja
    1. pekerjaan
    2. upah
    3. berserikat dan berkumpul
    4. keamanan dan kesehatan

[44]Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Jakarta, hlm. 5
[45] Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, hlm. 24

5. diproses hukum secara sah
6. diperlakukan adil
7. rahasia pribadi
8. kebebasan suara hati.

b. Hak-hak pekerja menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagai berikut:

1. cuti
2. istirahat panjang
3. cuti haid
4. cuti hamil/bersalin/keguguran
5. cuti karena alasan mendesak
6. berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek).[46]

Menurut Sendjun H. Manulang hak-hak pekerja/tenaga kerja antara lain:

1. upah
2. pekerjaan
3. perlindungan.[47]

5.Organisasi Pekerja/Buruh

Persatuan organisasi buruh Indonesia terjadi setelah dikeluarkanya DekralasiPersatuan Buruh Indonesia yang ditandatangani tanggal 20 Februari 1973, deklarasi tersebut memuat keinginan buruh Indonesia untuk bersatu dalam satu wadah yang disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).

[46]Bani Situmorang, *op.cit*, hlm. 43-45
[47]Sendjun H. Manulang, *loc.cit*.

Organisasi buruh FBSI ini berbentuk federatif, bentuk federatif ini sangat aspiratif dan susah dikontrol. Berdasarkan hal tersebut maka Menteri Tenaga Kerja membuka kongres FBSI II pada tanggal 30 November 1985, kongres itu merubah nama FBSI menjadi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) serta merubah bentuk organisasi dari federatif menjadi unitaris.

Dengan dilaksanakannya Kongres II FBSI yang telah menghasilkan beberapa poin penting, yakni:

1. Istilah buruh yang dipandang mempunyai citra melawan kekuasaan, diganti dengan istilah pekerja.
2. FBSI diganti menjadi SPSI yang diakui oleh pemerintah sebagai satu-satunya organisasi pekerja swasta di Indonesia.
3. Bentuk organisasi federatif diubah menjadi bentuk unitaris.
4. Serikat buruh lapangan pekerjaan dihapus lalu dirubah menjadi sistem departemen.[48]

6.Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, pengertian serikat pekerja/serikat buruh adalah sebagai berikut:[49]

a. serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah yang didirikan oleh serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan atau beberapa perusahaan.
b. serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah yang didirikan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang bekerja di luar perusahaan.

[48]Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *op.cit*.hlm. 47
[49]*Ibid*, hlm. 53-54

c. federasiserikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh.
d. konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Sifat serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi yakni bersifat bebas dari campur tangan pihak lainya, terbuka dalam membela pekerja/buruh, mandiri tanpa bantuan pihak manapun, sesuai dengan asas demokratis, dan bertanggung jawab.Tujuan serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi mempunyai tujuan keluar dan kedalam.Tujuan keluar yaitu, meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan tujuan kedalam adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan pekerja/buruh dari pengusaha.[50] Fungsi dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi, dan konfederasi yakni merupakan pihak di dalam proses pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial, serta merupakan perwakilan pekerja/buruh di dalam lembaga kerjasama ketenagakerjaan.[51]

B.Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Putusnya hubungan kerja karena telah habis masa kerja yang tertera di dalam perjanjian kerja bukanlah suatu masalah diantara pekerja dan pengusaha, sebab keduanya sudah mengetahui hal tersebut. Hal ini akan berbeda jika putusnya hubungan kerja karena disebabkan oleh perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Keadaan ini tentu akan berpengaruh kepada kedua pihak, apalagi di

[50]*Ibid*, hlm. 55
[51]*Ibid*, hlm. 56

pihak buruh yang merupakan pihak yang lemah, maka hal ini akan membawa pengaruh psikologis, ekonomi, dan keuangan, sebab:

a. pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian
b. untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.[52]

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pemutusan hubungan kerja pada:

1. badan usaha yang berbadan hukum atau tidak
2. badan usaha milik orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara
3. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

2.Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

[52]*Ibid*, hlm 252-253

3. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

3.Cara Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pada dasarnya cara terjadinya PHK ada 4 (empat) macam yaitu:

1. PHK demi hukum;
2. PHK oleh pihak buruh;
3. PHK oleh pihak majikan;
4. PHK oleh pengadilan.[53]

PHK Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti putusnya hubungan kerja ini bukan karena hal yang disebabkan oleh pekerja/buruh maupun majikan. Pemutusan hubungan kerja demi hukum terjadi pada:

1.Perjanjian kerja dalam waktu tertentu

Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 1603e ayat (1) KUH Perdata yang mengatakanhubungan kerja berakhir demi hukum, apabila waktu yang ditetapkan dalam perjanjian, peraturan perusahaan, undang-undang, dan menurut kebiasaan telah berakhir. Dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan tersebut maka

[53]Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,* Sinar Garafika, Jakarta, hlm. 161

hubungan kerja telah putus dengan sendirinya, dengan artian tidak ada isyarat adanya pernyataan pengakhiran ataupun tenggang pernyataan pengakhiran.

Pernyataan pengakhiran hanya diperlukan jika hal itu telah ditetapkan secara tertulis dalam perjanjian atau peraturan perusahaan dan menurut undang-undang dan adat kebiasaan, dinyatakan dalam waktu tertentu hubungan kerja berakhir.

Hal ini perlu supaya nanti tidak ada perselisihan, apakah hubungan kerja sudah berakhir atau diperpanjang dan sebagainya. Dengan kata lain dapat dihindarkan pendapat bahwa hubungan kerja ini secara diam-diam diteruskan. Menurut Pasal 1603 f KUH Perdata kalau hubungan kerja untuk waktu tertentu berakhir sesudah waktu yang ditetapkan oleh para pihak dilanjutkan tanpa adanya sanggahan maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja tersebut dilanjutkan sesuai dengan waktu dan persyaratan yang sudah ada sebelumnya, tetapi hanya dilanjutkan maksimal selama satu tahun. Kalau jangka waktu dari hubungan kerja diperpanjang itu kurang dari enam bulan, maka dapat disimpulkan dibuat untuk waktu tidak tertentu, dengan persyaratan yang sudah ada sebelumnya.

2.Dengan meninggalnya buruh

Menurut Pasal 1601 y KUH Perdata ditentukan bahwa suatu hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya seorang buruh.Seperti diketahui bahwa kewajiban buruh melakukan pekerjaan dimana pekerjaan oleh buruh yang bersangkutan tidak dapat diwariskan.Hal ini berarti melakukan pekerjaan bagi buruh tersebut bersifat pribadi artinya tidak dapat dipisahkan dengan buruh tersebut.

Menurut Pasal 1603 k KUH Perdata disebutkan hubungan kerja tidak akan berakhir jika majikan meninggal dunia, dalam artian bahwa ahli waris majikan

dan buruh dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, oleh sebab itu ahli waris ataupun buruh bisa memutuskan hubungan kerja dengan adanya pernyataan pengakhiran dengan mengingat tenggang waktu pengakhiran.

PHK oleh Pihak Buruh

Dalam teori hukum perjanjian pihak yang satu bisa memutuskan perjanjian dengan disetujui pihak yang lain. Begitu juga halnya dalam sebuah hubungan kerja, pekerja/buruh bisa memutuskan hubungan kerja tersebut dengan disetujui majikan dan tanpa disetujui majikan. Hubungan kerja yang diputuskan pekerja/buruh dengan disetujui majikan dapat dilakukan pada hubungan kerja waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, dengan memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. mendapat persetujuan majikan;
2. memperhatikan tenggang waktu pernyataan pengakhiran/pemutusan hubungan kerja.[54]

Jika syarat tersebut tidak dipenuhi, maka perbuatan pekerja/buruh tersebut merupakan perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari akibat dari perbuatan melawan hukum tersebut maka pekerja/buruh harus secepatnya membayar ganti rugi kepada majikan atau memutuskan hubungan kerja dengan alasan mendesak seperti yang ada dalam Pasal 1603n KUH Perdata sebagai berikut:[55]

[54]Maiyestati, *op.cit*, hlm. 117
[55]*Ibid*

1. majikan menganiaya, menghina, mengancam pekerja/buruh, atau membiarkan bahwa perbuatanseperti itu dilakukan oleh teman serumah atau bawahannya;
2. membujuk, mencoba membujuk pekerja/buruh, sanak keluarga atau teman pekerja/buruh untuk berbuat yang tidak sesuai undang-undang atau kesusilaan;
3. terlambat membayar upah;
4. makan dan perumahan yang telah dijanjikan tidak dilakukan sepantasnya;dan
5. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja/buruh, lalu upahnya tidak dibayar

Jika alasan mendesak yang dipakai oleh buruh untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut dilakukan oleh majikan memang karena kesalahannya maka ganti rugi harus dibayar oleh majikan sesuai dengan masa kerja si buruh atau ganti rugi sepenuhnya.

Sehubungan dengan hakpekerja/buruh untuk memutuskan hubungan kerja, Pasal 1603i KUH Perdata menentukan apabila dalam perjanjian kerja disepakati ada masa percobaan kerja, maka selama waktu itu berlangsung pekerja/buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran.

Besarnya ganti rugi yang harus dibayar oleh pekerja/buruh kepada majikan jika ia memutuskan hubungan kerja tidak melalui pernyataan pengakhiran, tidak

ada persetujuan majikan dan tidak karena alasan mendesak, maka sebagaimana tercantum dalam Pasal 1603 KUH Perdata ditentukan sebagai berikut:[56]

1. bagi perjanjiankerja waktu tertentu adalah sama banyak dengan jumlah upah pada hubungan kerja seharusnya berlangsung terus;
2. bagi perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah sama dengan jumlah upah yang harus dibayar sampai hari selanjutnya hari putusnya hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran

PHK Oleh Pihak Majikan

Pemutusan hubungan kerja ini adalah yang paling sering terjadi, disebabkan alasan kesalahan pekerja/buruh dan kondisi perusahaan.Pemutusan hubungan kerja ini memberi akibat buruk kepada pekerja/buruh dan keluarganya.Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusanhubungan kerja ini maka seharusnya pemutusan hubungan kerja tidak perlu terjadi.Dari pihak pengusaha/majikan sebenarnya tidak mau untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja yang ada telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya akantetapi hal ini perlu dilakukan agar tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar lagi.

Alasan-alasan pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha atas diri pekerja, yaitu:

1. Alasan ekonomis
    a. Menurunnya jumlah produksi dapat oleh beberapa faktor misalnya:
        1. menurunnya kapasitas produksi;

[56]*Ibid*, hlm.118

2. menurunnya permintaan masyarakat
3. menurunnya persediaan bahan dasar;
4. hasil produksi tidak laku di pasaran

b. Menurunnya laba perusahaan
c. Menurunnya kemampuan perusahaan
d. Dilakukannya rasionalisasi atau penyederhanaan yang berarti pengurangan karyawan dalam jumlah besar

2. Alasan lain yang bersumber dari keadaan yang luar biasa, misalnya:
   a. keadaan perang yang tidak memungkinkan diteruskannya hubungan kerja;
   b. bencana alam yang menghancurkan tempat kerja dan sebagainya;
   c. perusahaanlain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. Adapun perusahaan atau majikan yang secara langsung mempekerjakan para karyawan selama ini perusahaan yang lain yang menjadi penyelenggara atau pengada lapangan pekerjaan tersebut;
   d. meningggalnya majikan dan tidak ada ahli warisnya yang mampu menjalankan perusahaan.[57]

Cara-cara pemutusankerja oleh majikan ini merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja, karena aturan dan praktik yang dilakukan dalam hal pemberhentian (*dismissal*) atau penghematan *(lay-off)*, mempengaruhi kepentingan mendasar dari pengusaha/majikan atau pekerja/buruh.Hal ini sangat

[57]Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm. 164-165

penting karena majikan bertanggung jawab atas kelancaran perusahaan.Pengusaha harus menghindari hal yang dapat merugikan perusahaan baik soal rencana produksi, permodalan, penjualan, jumlah buruh yang dipekerjakan, pengrekrutan buruh dan lain sebagainya.Berdasarkan alasan ekonomis ini maka majikan dapat memberhentikan buruh, jika ia tidak puas dengan pekerjaan buruh atau keadaan perusahaan yang membenarkan pengurangan buruh tersebut.

Pekerja/buruh memandang soal pengakhiran ini dari persepsi yang berbeda, karena pekerja/buruh mengiginkan agar tetap memiliki pekerjaan yang merupakan satu-satunya sumber pendapatan baginya dan keluarganya.Jika pekerja/buruh mendapat pekerjaan lain yang sama bagus upahnya, pertimbangan non-ekonomis seperti usianya, letak rumahnya, kepuasan yang didapat dalam pekerjaan atau kesetiaanya pada perusahaan dan pada masyarakat setempat umumnya dapat mempengaruhi untuk lebih menyukai pekerjaan yang lama. Berdasarkan alasan-alasan inilah, pekerja/buruh pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja (*job security).*

Akibat pengakhiran hubungankerja sangat berbeda-beda karena berhubungan dengan adanya lapangan pekerjaan, pengangguran dan jaminan pendapatan (*income security)* bagi pekerja/buruh yang kehilangan pekerjaan.Jaminan tersebut berupa pesangon (*severance allowance),* pembayaran semacam itu dapat dipandang sebagai suatu aspek dari hubungan kerja itu sendiri.

Peraturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan pengusaha/majikan dan pekerja/buruh serta mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis.Pemerintah mempunyai kepentingan

langsung dalam peraturan semacam itu.Pemerintah bertanggungjawab atas penetapan ketentuan-ketentuan untuk mencegah gangguan-gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah.

PHK Oleh Pengadilan

Para pihak dalam perjanjian kerja dapat mengajukan permohonan ke Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut Pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaantertulis kepada Pengadilan tempat kediamannya untuk menyatakan, perjanjian kerja putus. Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak adalah juga perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainya atau perubahan dalam hal pekerjaan yang dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja itu.Alasan-alasan mendesak bagi buruh dapat dilihat pada pemutusan hubungan kerja oleh buruh. Sedangkan alasan-alasan mendesak bagi majikan terdapat dalam Pasal 1603 KUH Perdata yang merupakan akibat rentetan perbuatan atau kesalahan buruh dalam waktu yang lalu, sehingga majikan merasa tidak sanggup untuk meneruskan/mempertahankan hubungan kerja.

Alasan-alasan mendesak bagi majikan yaitu:

1. saat membuat perjanjian maupun majikan dengan memperlihatkan surat-surat keterangan palsu atau yang dipalsukan atau dengan

sengaja memberikan keterangan palsu kepada majikan tentang cara pemutusan hubungan kerja yang terdahulu.

2. tidak mampu bekerja sesuai perjanjian
3. biasa mabuk, menghisap candu atau berbuat tidak pantas dan sudah diperingatkan
4. mencuri, penggelapan atau kejahatan lainya dan tidak dipercaya lagi oleh majikan
5. menganiaya, menghina atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak majikan, anggota-anggota keluarga atau anggota-anggota rumah tangga majikan atau teman-teman sekerjanya.
6. membujuk, mencoba membujuk majikan, anggota-anggota keluarga atau anggota-anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya untuk berbuat yang tidak sesuai undang-undang atau kesusilaan.
7. sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan sembrono merusak atau membiarkan dalam bahaya besar milik majikan.
8. sengajadengan sembrono membiarkan dirinya atau orang lain ada dalam bahaya besar dan sudah diperingatkan
9. membicarakanurusan keluarga majikan atau perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.
10. menolak perintah yang layak diberikan oleh atau atas nama majikan.
11. dengan cara lain melalaikan kewajiban dalam perjanjian kerja.

12. sengaja atau sembrono tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Pengadilan mengabulkan permintaan setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainya, jika pengadilan mengabulkan permintaan, ia menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir. Terhadap penetapan itu tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung pada Mahkamah Agung untuk kepentingan undang-undang, mengajukan permintaan Kasasi terhadap penetapan tersebut.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan, sebagai akibat dari sengketa antara buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.Bentuknya bisa melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Perbandingan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1.Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Jikaperundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[58]

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan

[58]Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

alasan yang menjadi dasarnya.Permohonan penetapan hanya bisa diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika telah selesai dirundingkan terlebih dahulu.Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan sebelumnya, tetapi di dalam perundingan tersebut tidak mencapai sebuah kesepakatan.[59]Penetapan pemutusan hubungan kerja tidak perlu dilakukan dalam hal:

a. pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja;
b. pekerja/buruh mengajukan pengunduran diri atas kehendak sendiri;
c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun; atau
d. pekerja/buruhmeninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum.Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap menjalani kewajibannya masing-masing.Pengusaha bisa melakukan penyimpangan terhadap ketentuan tersebut berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap harus membayarkan upah dan hak-hak yang lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh tersebut.[60]

Prosedur pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,

[59]Pasal 152, *Ibid*
[60]Pasal 154-155, *Ibid*

atau perjanjian kerja bersama.[61]Pemutusan kerja ini bisa dilakukan pengusaha jika sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Masing-masing surat peringatan bisa dikeluarkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan aturan yang ada di dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Surat peringatan pertama yang berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan. Jika pekerja/buruh mengulangi kembali pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut yang masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha bisa mengeluarkan surat peringatan yang kedua, yang juga mempunyai tenggang waktu 6 (enam) bulan sejak dikeluarkanya peringatan yang kedua. Jika pekerja/buruh masih mengulangi pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pengusaha bisa mengeluarkan peringatan yang ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat peringatan ketiga tersebut.

Jika dalam tenggang waktu peringatan yang ketiga kalinya pekerja/buruh menggulangi kembali pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut maka pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh.

Jika waktu 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat peringatan yang pertama sudah terlewatkan, akan tetapi pekerja/buruh mengulangi kembali pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka

[61]Penjelasan Pasal 161 ayat 2, *Ibid*

pengusaha akan mengeluarkan kembali surat peringatan sebagai peringatan yang pertama, hal ini juga berlaku bagi peringatan yang kedua, dan peringatan yang ketiga.

Pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama juga memuat pelanggaran tertentu. Jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran tertentu pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ini maka pekerja/buruh dapat diberikan surat peringatan yang pertama dan surat peringatan yang terakhir. Jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu berlakunya peringatan pertama dan terakhir tersebut, maka pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja.Tujuan diberikannya tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut bagi pekerja/buruh merupakan suatu usaha mendidik pekerja/buruh supaya dapat memperbaiki kesalahannya, sedangkan bagi pengusaha merupakan waktu untuk menilai kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan-alasan :[62]

a. sakit tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
b. melaksanakan kewajiban negara;
c. beribadah;
d. menikah;
e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

[62]Pasal 153 ayat 1, *Ibid*

f. ada pertalian darah, ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
g. membuat, ikut, dan mengurus organisasi buruh;
h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib karena berbuat pidana;
i. berbeda paham, agama, politik, suku, kulit, golongan, gender, fisik, atau status perkawinan; dan
j. cacat tetap, sakit karena kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja, dan kesembuhannya belum pasti.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan-alasan sebagai berikut:

a. melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
    1. menipu, mencuri, atau mengelapkan barang dan/atau uang milik perusahaan;
    2. memberi keterangan palsu atau dipalsukan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
    3. mabuk, meminum minuman beralkohol, memakai dan/atau mengedarkan NARKOBA di lingkungan kerja;
    4. melakukan perbuatan asusila atau berjudi di tempat kerja;
    5. melakukan penyerangan, penganiayaan, mengancam, atau mengintimidasi rekan sekerja atau pengusaha di tempat kerja;
    6. membujuk rekan sekerja atau pengusaha agar melakukan perbuatan yang bertentangan dengan aturan perundang-undangan;

7. dengan ceroboh atau sengaja melakukan pengrusakan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan sehingga menimbulkan kerugian perusahaan;
8. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan rekan sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang sepatutnya dijaga kerahasiaanya kecuali untuk kepentingan negara;
10. melakukan perbuatan yang lainya di tempat kerja yang bisa diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud tersebut harus didukung dengan bukti sebagai berikut :

1. tertangkap tangan;
2. pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

b. kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh yang tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.[63]
c. pekerja/buruhditahan pihak berwajib karena diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha.
d. pekerja/buruhtidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena dalam proses pidana, karena diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

[63]Pasal 158 ayat 1, 2, 4, *Ibid*

e. jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan berakhir, tetapi pekerja/buruh bersalah.[64]

f. pekerja/buruhmelanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.

g. pekerja/buruhmengundurkan diri atas kemauan sendiri. Hal tersebut harus memenuhi syarat sebagai berikut:

   1. membuat permohonan pengunduran diri sebelum 30 (tiga puluh) hari pengunduran diri;
   2. tidak terikat dalam dinas; dan
   3. mengerjakan kewajiban sampai pengunduran diri.

h. pekerja/buruhmengundurkan diri atas kehendak sendiri, dan tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.[65]

i. perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.

j. perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.[66]

k. perusahaan tutup karena rugi selama 2 (dua) tahun terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeur*).

l. perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 (dua) tahun terus menerus, bukan karena keadaan memaksa (*force majeur)*tetapi efisiensi perusahaan.[67]

---

[64]Pasal 160 ayat 1, 3, 5, *Ibid*
[65]Pasal 162 ayat 1, 3, 2, *Ibid*
[66]Pasal 163 ayat 1-2, *Ibid*
[67]Pasal 164 ayat 1, 3, *Ibid*

m. perusahaan pailit.[68]

n. pekerja/buruh meninggal dunia.[69]

o. pekerja/buruhpensiun dan ikut program pensiun.[70]

p. pekerja/buruhpensiun dan tidak ikut program pensiun.[71]

q. pekerja/buruhtidak bekerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.[72]Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana yang dimaksudkan harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.[73]

r. pekerja/buruh membuat permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha berbuat sebagai berikut :[74]

    1. menganiaya, menghina, dan mengancam;
    2. membujuk dan/atau menyuruh berbuat yang tidak sesuai undang-undang;
    3. memberi upah terlambat selama 3 (tiga) bulan atau lebih berturut-turut;
    4. tidak mengerjakan kewajiban yang telah disepakati ;
    5. menyuruh mengerjakan pekerjaan di luar kesepakatan kerja; atau

[68]Pasal 165, *Ibid*
[69]Pasal 166, *Ibid*
[70]Pasal 167 ayat 1, *Ibid*
[71]Pasal 167 ayat 5, *Ibid*
[72]Pasal 168 ayat 1, *Ibid*
[73]Pasal 168 ayat 2, *Ibid*
[74]Pasal 169 ayat 1, *Ibid*

6. memberikan pekerjaan di luar kesepakatan kerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan.

s. jika pengusaha tidak melakukan perbuatan seperti alasan yang dimohonkan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[75]

t. pekerja/buruhmengajukan pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, cacat karena kecelakaan kerja dan tidak bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan.[76]

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat 3 (penetapan) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum dan pengusaha harus menerima kembali pekerja/buruh bekerja serta pengusaha membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.[77]Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana yang dimaksudkan pada Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh tidak bisa menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka yang bersangkutan bisa mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan waktu maksimal 1 (satu) tahun sejak tanggal diputuskan hubungan kerjanya.[78]

---

[75]Pasal 169 ayat 3, *Ibid*
[76]Pasal 172, *Ibid*
[77]Pasal 170, *Ibid*
[78] Pasal 171, *Ibid*

2.Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan Perusahaan BerdasarkanUndang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.Jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari, maksud dan alasannya diberitahukan pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.Jika pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.Jika perundingan bipartite tidak menghasilkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[79]

1.Prosedur pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[80]

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena melanggar ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dilakukan jika sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut dikeluarkan secara berurutan sebagai berikut:

---

[79]Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

[80]Maiyestati, 2021, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Bung Hatta University Press, Padang, hlm. 5

a. surat peringatan pertama yang berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan;
b. jika pekerja/buruh mengulangi kembali pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut yang masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha bisa mengeluarkan surat peringatan yang kedua, yang juga mempunyai tenggang waktu 6 (enam) bulan sejak dikeluarkanya peringatan yang kedua;
c. Jika pekerja/buruh masih mengulangi pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pengusaha bisa mengeluarkan peringatan yang ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat peringatan ketiga tersebut.

Jika dalam tenggang waktu peringatan yang ketiga kalinya pekerja/buruh menggulangi kembali pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tersebut maka pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh.

Jika waktu 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat peringatan yang pertama sudah terlewatkan, akan tetapi pekerja/buruh mengulangi kembali pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pengusaha akan mengeluarkan kembali surat peringatan sebagai peringatan yang pertama, hal ini juga berlaku bagi peringatan yang kedua, dan peringatan yang ketiga.

Pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama juga memuat pelanggaran tertentu. Jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran tertentu pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ini maka pekerja/buruh dapat diberikan surat peringatan yang pertama dan surat peringatan yang terakhir. Jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu berlakunya peringatan pertama dan terakhir tersebut, maka pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja.Tujuan diberikannya tenggang waktu 6 (enam) bulan tersebut bagi pekerja/buruh merupakan suatu usaha mendidik pekerja/buruh supaya dapat memperbaiki kesalahannya, sedangkan bagi pengusaha merupakan waktu untuk menilai kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

2.Prosedur pemutusan hubungan kerja jika pekerja/buruh melanggar ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[81]

Prosedur pemutusan hubungan kerja ini masih terdapat pada pelanggaran yang dilakukan buruh terhadap ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, akan tetapi pelanggaran yang dilakukan pekerja/buruh yang bersangkutan merupakan pelanggaran bersifat mendesak. Jika pekerja/buruh melanggar ketentuan tersebut maka pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh tanpa pemberitahuan. Adapun pelanggaran yang bersifat mendesak tersebut:

[81]*Ibid*, hlm.6

a. menipu, mencuri, atau mengelapkan barang dan/atau uang milik perusahaan;
b. memberi keterangan palsu atau dipalsukan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian;
c. mabuk, meminum minuman beralkohol, memakai dan/atau mengedarkan NARKOBA di lingkungan kerja;
d. melakukan perbuatan asusila atau berjudi di tempat kerja;
e. melakukan penyerangan, penganiayaan, mengancam, atau mengintimidasi rekan sekerja atau pengusaha di tempat kerja;
f. membujuk rekan sekerja atau pengusaha agar melakukan perbuatan yang bertentangan dengan aturan perundang-undangan;
g. dengan ceroboh atau sengaja melakukan pengrusakan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan sehingga menimbulkan kerugian perusahaan;
h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan rekan sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang sepatutnya dijaga kerahasiaanya kecuali untuk kepentingan negara;
j. melakukan perbuatan yang lainya di tempat kerja yang bisa diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Selain pelanggaran bersifat mendesak yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang bisa

diputuskanhubungan kerjanya oleh pengusaha tanpa pemberitahuan, maka pemberitahuan juga tidak perlu dilakukan oleh pengusaha jika:[82]

a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
b. berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu;
c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
d. pekerja/buruh meninggal dunia;

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan-alasan sebagai berikut:[83]

a. pengabungan, peleburan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan, pengusaha dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;
b. efisiensi perusahaan yang diikuti atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
c. perusahaan tutup karena rugi selama 2 (dua) tahun terus-menerus;
d. perusahaan tutup karena keadaan memaksa (*force majeur);*
e. perusahaan dalam proses menunda pembayaran utang;
f. perusahaan pailit;
g. permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh karena pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut kepada buruh:
    1. menganiaya, menghina, dan mengancam;
    2. membujuk dan/atau menyuruh berbuat yang tidak sesuai undang-undang;

[82]Pasal 151A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
[83]Pasal 154A ayat 1, *Ibid*

3. memberi upah terlambat selama 3 (tiga) bulan atau lebih berturut-turut;
4. tidak mengerjakan kewajiban yang telah disepakati ;
5. menyuruh mengerjakan pekerjaan di luar kesepakatan kerja; atau
6. memberikan pekerjaan di luar kesepakatan kerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan.

h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa pengusaha tidak melakukan perbuatan seperti yang dimohonkan pekerja/buruh diatas;

i. mengundurkan diri atas kehendak sendiri dengan syarat:
   1. membuat permohonan pengunduran diri 30 (tiga puluh) hari sebelum pengunduran diri;
   2. tidak terikat dalam dinas; dan
   3. mengerjakankewajiban sampai pengunduran diri.

j. tidak bekerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

k. melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja; bersama yang sebelumnya sudah diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga berturut-turut masing-masing berlaku untuk waktu maksimal 6 (enam) bulan;

l. tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan pihak yang berwajib diduga berbuat pidana;

m. sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bekerja lebih 12 (dua belas) bulan;
n. pekerja/buruh pensiun;
o. pekerja/buruh meniggal dunia.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:[84]

a. sakit tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
b. mengerjakan kewajiban negara;
c. beribadah;
d. menikah;
e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
f. ada pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
g. membuat, ikut, mengurus organisasi buruh;
h. melaporkan pengusaha kepada pihak yang berwajib karena berbuat pidana;
i. berbeda paham, agama, politik, suku, warna kulit, golongan,, gender, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
j. cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja dan kesembuhannya belum pasti.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha dengan alasan-alasan yang dilarang tersebut maka pemutusan hubungan kerja batal demi hukum dan pengusaha harus memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.[85]

[84]Pasal 153 ayat 1, *Ibid*

3.Perbedaan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya ada pemutusan hubungan kerja dengan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja dengan penetapan maka wajib dirundingkan terlebih dahulu antara pekerja/buruh dengan pengusaha.Jika tidak dilakukan perundingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh terlebih dahulu maka pengusaha tidak akan bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Sebab salah satu syarat untuk bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.Sementara untuk memperoleh penetapan pemutusan hubungan kerja tersebut harus dilakukan terlebih dahulu perundingan.

Perundingan yang dilakukan tersebut harus benar-benar tidak menghasilkan sebuah kesepakatan.Dengan adanya dasar perundingan yang benar-benar tidak ada titik terang inilah, dibuat permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.Setelah permohonan diajukan maka pengusaha tidak bisa begitu saja memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, pengusaha hanya bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh sesudah adanya penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja yang sudah diajukan tersebut dari lembaga

[85]Pasal 153 ayat 2, *Ibid*

penyelesaian perselisihan hubungan industrial.Jika pemutusan hubungan kerja diputuskan oleh pengusaha tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum.

Akan tetapi ada alasan-alasan yang memperbolehkan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu jika pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja, pengunduran diri atas kehendak sendiri, mencapai usia pensiun, dan pekerja/buruh meninggal dunia.[86]Jika pekerja/buruh melanggar aturan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[87]Jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran tertentu yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[88]Jika pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.[89]Jika pekerja/buruh tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena dalam proses pidana, diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha.[90]Jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan berakhir tetapi pekerja/buruh bersalah.[91]Jika pengusaha tidak melakukan perbuatan seperti yang dimohonkan pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat pada Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[92]

---

[86]Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[87]Pasal 161, *Ibid*
[88]Pejelasan Pasal 161 ayat 2, *Ibid*
[89]Pasal 158 ayat 1, *Ibid*
[90]Pasal 160 ayat 3, *Ibid*
[91]Pasal 160 ayat 5, *Ibid*
[92]Pasal 169 ayat 3, *Ibid*

Sedangkan pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan pemberitahuan.Jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.[93]Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat berbentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lambat 14 (empat) belas hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. [94]Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan di masa percobaan kerja, maka surat pemberitahuan tersebut disampaikan 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.[95]

Jika pekerja/buruh tidak menolak pemutusan hubungan kerja melalui surat pemberitahuan tersebut maka pemutusan hubungan kerja harus dilaporkan oleh pengusaha kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.[96]Jika pekerja/buruh menolak surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut maka harus membuat surat penolakan beserta alasanya ditujukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah diterima surat pemberitahuan tersebut.[97]

Tetapi ada alasan-alasan yang memperbolehkan pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dengan kata

[93]Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
[94]Pasal 37 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
[95]Pasal 37 ayat 4, *Ibid*
[96]Pasal 38, *Ibid*
[97]Pasal 39 ayat 1, *Ibid*

lainpengusaha bisa langsung melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh jika pekerja/buruh mengundurkan diri atas kehendak sendiri, berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja/buruh pensiun, dan pekerja/buruh meninggal dunia.[98]Selain hal tersebut pemutusan hubungan kerja juga dapat langsung dilakukan pengusaha jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[99]

Pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga tersebut dilakukan jika pekerja/buruh melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir.Pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir tersebut dilakukan jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran tertentu ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Jadi di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh melalui pemberitahuan, sesudah pemberian surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga,

[98]Pasal 151A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
[99]Penjelasan Pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir dan pemutusan hubungan kerja langsung atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pemutusan hubungan kerja tersebut tidak batal demi hukum, walaupun tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sedangkan pemutusan hubungan kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan akan batal demi hukum jika pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

B. Perbedaan Hak-Hak Yang Diterima Oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

1.Hak-Hak Yang Diterima Oleh Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak-hak yang diterima pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak yang seharusnya diterima, uang pisah, dan bantuan.Setelah pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh ada yang menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak, pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah, pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak, dan

pekerja/buruh yang menerima bantuan. Hak-hak yang diterima pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja akan diuraikan sebagai berikut:

Hitungan uang pesangon menurut Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan paling sedikit sebagai berikut:

a. lama bekerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
b. lama bekerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
c. lama bekerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
d. lama bekerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
e. lama bekerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
f. lama bekerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
g. lama bekerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
h. lama bekerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
i. lama bekerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Hitungan uang penghargaan masa kerja menurut Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

a. lama bekerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
b. lama bekerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
c. lama bekerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
d. lama bekerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
e. lama bekerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. lama bekerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
g. lama bekerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
h. lama bekerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Uang pengantian hak yang seharusnya diterima menurut Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi:

a. libur tahunan yang belum digunakan dan belum gugur;
b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat 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 ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga berturut-turut.[100]Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan sebagaimana dimaksud mendapatkan:
    a. uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[101]
2. perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[100]Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[101]Pasal 161 ayat 3, *Ibid*

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[102]

3. perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh mendapatkan:

   a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[103]

4. perusahaan tutup karena rugi selama 2 (dua) tahun terus menerus atau keadaan memaksa *(force majeur)*, maka pekerja/buruh mendapatkan:

   a. uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[102]Pasal 163 ayat 1, *Ibid*
[103]Pasal 163 ayat 2, *Ibid*

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[104]

5. perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, bukan karena keadaan memaksa (*force majeur*) tetapi efisiensi perusahaan, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[105]
6. perusahaan pailit, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[106]
7. pekerja/buruh meninggal dunia, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[104]Pasal 164 ayat 1, *Ibid*
[105]Pasal 164 ayat 2, *Ibid*
[106]Pasal 165, *Ibid*

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

c. uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[107]

8. pensiun dan tidak ikut program pensiun, maka pekerja/buruh mendapatkan:

   a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[108]

9. pekerja/buruh membuat permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha berbuat sebagai berikut:

   a. menganiaya, menghina, mengancam;

   b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk berbuat tidak sesuai undang-undang;

   c. memberi upah terlambat selama 3 (tiga) bulan atau lebih berturut turut;

   d. tidak mengerjakan kewajiban yang telah disepakati;

[107]Pasal 166, *Ibid*
[108]Pasal 167 ayat 5, *Ibid*

e. menyuruh mengerjakan pekerjaan di luar kesepakatan kerja; atau
f. memberikan pekerjaan di luar kesepakatan kerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan.[109]

pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud maka pekerja/buruh mendapatkan:

a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[110]

10. mengajukan pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bekerja selama lebih 12 (dua belas) bulan, maka pekerja/buruh mendapatkan:

a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
b. uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[111]

---

[109]Pasal 169 ayat 1, *Ibid*
[110]Pasal 169 ayat 2, *Ibid*
[111]Pasal 172, *Ibid*

Pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. pekerja/buruh tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena dalam proses pidana, karena diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha.[112]

   kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pengusaha memberikan:

   a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[113]

2. jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir tetapi pekerja/buruh bersalah.[114]

   kepadapekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pengusaha memberikan:

   a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
   b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[115]

---

[112]Pasal 160 ayat 3, *Ibid*
[113]Pasal 160 ayat 7, *Ibid*
[114]Pasal 160 ayat 5, *Ibid*
[115]Pasal 160 ayat 7, *Ibid*

Pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. kesalahan berat yang dilakukan pekerja/buruh yang tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    b. uang pisah sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[116]
2. mengundurkan diri atas kehendak sendiri, dan tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
    b. uang pisah sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.[117]
3. tidak bekerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.[118]

   pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud maka pekerja mendapatkan:

[116]Pasal 158 ayat 4, *Ibid*
[117]Pasal 162 ayat 2, *Ibid*
[118]Pasal 168 ayat 1, *Ibid*

a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
b. uang pisah sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.[119]

Pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. kesalahan berat sebagai berikut:[120]
    a. penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
    b. keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
    c. mabuk, meminum minuman beralkohol, memakai dan/atau mengedarkan NARKOBA di tempat kerja;
    d. berbuat asusila atau perjudian di tempat kerja;
    e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di tempat kerja;
    f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk berbuat yang tidak sesuai undang-undang;
    g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;

[119]Pasal 168 ayat 3, *Ibid*
[120]Pasal 158 ayat 1, *Ibid*

h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
j. berbuat lainnya di tempat kerja yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

kesalahan berat diatas harus disertai bukti sebagai berikut :[121]

1. tertangkap tangan;
2. pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud maka pekerja/buruh mendapatkan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[122]

2. mengundurkan diri atas kehendak sendiri, maka pekerja/buruh mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[123]
3. pensiun dan ikut program pensiun, maka pekerja/buruh mendapatkan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[124]

---

[121]Pasal 158 ayat 2, *Ibid*
[122]Pasal 158 ayat 3, *Ibid*
[123]Pasal 162 ayat 1, *Ibid*
[124]Pasal 167 ayat 1, *Ibid*

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena ditahan pihak yang berwajib diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha, diberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan:

a. 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah
b. 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah
c. 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah
d. 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah.[125]

2.Hak-Hak Yang Diterima Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan KerjaBerdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Hak-hak yang diterima pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak yang seharusnya diterima, uang pisah, dan bantuan.Setelah pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh ada yang menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengantian hak, pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah dan pekerja/buruh yang menerima bantuan. Hak-hak yang diterima pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur lebih terperinci dalam peraturan pelaksanaanya yaitu pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

[125]Pasal 160 ayat 1, *Ibid*

Menurut Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja uang pesangon diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. lama bekerja kurang dari (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
b. lama bekerja setahun atau lebih tapi kurang 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
c. lama bekerja 2 (dua) tahun atau tapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
d. lama bekerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
e. lama bekerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
f. lama bekerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
g. lama bekerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
h. lama bekerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
i. lama bekerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Menurut Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja uang penghargaan masa kerja sebagai berikut:

a. lama bekerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
b. lama bekerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
c. lama bekerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
d. lama bekerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
e. lama bekerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. lama bekerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
g. lama bekerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
h. lama bekerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Menurut Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

a. libur tahunan yang belum digunakan dan belum gugur;
b. ongkos atau biaya pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;

c. hal-hai lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pekerja/buruh yang menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/ buruh, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[126]
2. pengambilalihan perusahaan, maka pekerja/buruh mendapatkan:

[126]Pasal 41, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

a. uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[127]

3. pengambilalihan perusahaan yang membuat perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

[127]Pasal 41 ayat 1, *Ibid*

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[128]

4. efisiensi perusahaan karena perusahaan mengalami kerugian, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[129]
5. efisiensi perusahaan untuk mencegah kerugian, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian

[128]Pasal 42 ayat 2, *Ibid*
[129]Pasal 43 ayat 1, *Ibid*

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[130]

6. perusahaan tutup karena perusahaan rugi selama 2 (dua) tahun terus menerus atau tidak terus menerus, maka pekerja/buruh mendapatkan:

a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu

[130]Pasal 43 ayat 2, *Ibid*

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[131]

7. perusahaan tutup bukan karena perusahaan rugi, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[132]
8. perusahaan tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

[131]Pasal 44 ayat 1, *Ibid*
[132]Pasal 44 ayat 2, *Ibid*

b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[133]

9. keadaan memaksa (*force majeur*) dan tidak membuat perusahaan tutup, maka pekerja/buruh mendapatkan:

   a. uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

   b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[134]

[133]Pasal 45 ayat 1, *Ibid*
[134]Pasal 45 ayat 2, *Ibid*

10. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang karena perusahaan rugi, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[135]
11. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang bukan karena perusahaan mengalami kerugian, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja

[135]Pasal 46 ayat 1, *Ibid*

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[136]

12. perusahaan pailit, maka pekerja/buruh mendapatkan:

    a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[137]

13. permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh karena pengusaha berbuat sebagai berikut:

    1. menganiaya, menghina, atau mengancam pekerja/ buruh;

[136]Pasal 46 ayat 2, *Ibid*
[137]Pasal 47, *Ibid*

2. membujuk dan/atau menyuruh untuk berbuat tidak sesuai undang-undang;
3. terlambat memberi upah selama 3 (tiga) bulan atau lebih berturut turut;
4. tidak mengerjakan kewajiban yang sudah dijanjikan;
5. menyuruh mengerjakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan di luar kesepakatan kerja yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan.

   maka pekerja/buruh mendapatkan:

   a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
   b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
   c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[138]

[138]Pasal 48, *Ibid*

14. buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[139]
15. sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja

[139]Pasal 52 ayat 1, *Ibid*

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[140]

16. pekerja mengajukan pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bekerja selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[141]
17. pekerja/buruh pensiun, maka pekerja/buruh mendapatkan:

[140]Pasal 55 ayat 1, *Ibid*
[141]Pasal 55 ayat 2, *Ibid*

a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
b. uang penghargaan masa kerja1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[142]

18. pekerja/buruh meninggal dunia, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja

[142]Pasal 56, *Ibid*

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[143]

Pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga berbuat pidana dan tidak membuat rugi perusahaan, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[144]
2. jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhir masa 6 (enam) bulan dan pekerja/buruh diputuskan bersalah, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja

[143]Pasal 57, *Ibid*
[144]Pasal 54 ayat 2, *Ibid*

Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[145]

Pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah merupakan pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan pada Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[146]
2. mengundurkan diri atas kehendak sendiri, maka pekerja/buruh mendapatkan:

[145]Pasal 54 ayat 5, *Ibid*
[146]Pasal 49, *Ibid*

a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
b. uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[147]

3. tidak bekerja selama 5 (lima) hari atau lebih berturut turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
    b. uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[148]
4. pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang ada dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh mendapatkan:
    a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

[147]Pasal 50, *Ibid*
[148]Pasal 51, *Ibid*

b. uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[149]

5. tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena ditahan pihak yang berwajib karena diduga berbuat pidana yang membuat kerugian perusahaan, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
   b. uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[150]
6. jika pengadilan memutuskan perkara pidana yang membuat kerugian perusahaan sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh diputuskan bersalah, maka pekerja/buruh mendapatkan:
   a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
   b. uang pisah sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.[151]

[149]Pasal 52 ayat 2, *Ibid*
[150]Pasal 54 ayat 1, *Ibid*
[151]Pasal 54 ayat 4, *Ibid*

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena ditahan pihak yang berwajib diduga berbuat pidana, diberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan:

a. 1 (satu) orang tanggungan, 25 % (dua puluh lima persen) dari Upah
b. 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah
c. 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah
d. 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.[152]

3.Perbedaan Hak-Hak Yang Diterima Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Uang pesangon yang diberikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang pesangon diberikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja uang pesangon diberikan 1 (satu), 2 (dua), 1,75 (satu koma tujuh puluhlima), 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), dan 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

[152]Pasal 53 ayat 1, *Ibid*

Berdasarkan uang pesangon yang diberikan dari kedua undang-undang tersebut, ternyata diantara keduanya terdapat beberapa perbedaan. Perbedaan tersebut antara lain adalah, jika besarnya uang pesangon di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan hanya terdiri dari 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di dalam aturan pelaksaannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja uang pesangon selain 1 (satu), dan2 (dua) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerjaada besaran pesangon yang diperkecil yakni 1, 75 (satu koma tujuh puluh lima), 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), dan 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dari sisi pekerja/buruh sebagai seseorang yang akan menerima uang pesangon setelah terjadi pemutusan hubungan kerja maka uang pesangon yang diperkecil tersebut tentu merugikan mereka. Pekerja/buruh yang sebelumnya diundang-undang yang lama mendapatkan uang pesangon cukup besar karena undang-undang mengatur pemberian uang pesangon hanya dengan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pekerja/buruh tidak hanya mendapatkan pesangon sebesar 1

(satu) dan 2 (dua) kali ketentuanPasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu kerjadan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja saja, tetapi jika pekerja/buruh memenuhi alasan-alasan pemutusan hubungan kerja tertentu maka pekerja/buruh bisa saja menerima uang pesangon dengan ketentuan 1,75 (satu koma tujuh puluh lima), 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), dan 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2)Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dari sisi pengusaha sebagai seseorang yang akan membayarkan uang pesangon tersebut tentu meringankan pengusaha. Pengusaha memiliki banyak alternatif besaran pesangon yang akan dibayarkan dibandingkan dengan ketentuan yang lama yang hanya memiliki 2 (dua) pilihan saja yakni 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan uang pesangon yang lebih bervariatif tersebut maka pengusaha tidak selalu membayarkan uang pesangon dengan jumlah yang besar, sebab jika pekerja/buruh memenuhi alasan-alasan pemutusan hubungan kerja tertentu maka ada peluang pengusaha membayarkan uang pesangon dengan jumlah yang lebih kecil sepertiketentuan 1,75 (satu koma tujuh puluh lima), 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), dan 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Besar atau kecilnya uang pesangon yang diterima oleh pekerja/buruh dan besar atau kecilnya uang pesangon yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dikaitkan dengan alasan pemutusan hubungan kerjanya.Jika memenuhi alasan-alasan pemutusan hubungan kerja tertentu pekerja/buruh bisa mendapatkan uang pesangon dengan jumlah yang besar dan bisa juga mendapatkan uang pesangon dengan jumlah yang kecil.

Uang penghargaan masa kerja yang diberikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang penghargaan masa kerja berdasarkanUndang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diberikan hanya 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan adanya pemberian uang penghargaan masa kerja berdasarkan kedua undang-undang tersebut, ternyata diantara keduanya terdapat perbedaan, walaupun perbedaan tersebut tidak begitu banyak seperti perbedaan uang pesangon.Karena hanya terdapat satu perbedaan jumlah uang penghargaan masa kerja saja.

Perbedaan tersebut adalah, jika uang penghargaan masa kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberikan dengan 2 (dua) macam ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdiri dari 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan

Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan di dalam ketentuan Pasal 40 ayat (3)Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja hanya 1 (satu) macam saja yakni 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Jadi uang penghargaan masa kerja dengan jumlah lebih besar yaitu 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaanhanya diterima pekerja/buruh di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh yang dapat menerima uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pekerja/buruh yang mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja karena mengalami sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan. Sedangkan pada ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh tidak diberikan uang penghargaan masa kerja seperti 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi pekerja/buruh tetap akan menerima uang penghargaan masa kerja dengan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan ketentuan uang penghargaan masa kerja yang diberikan 2 (dua) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak diberikannya uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan pada Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan hal tersebut merupakan keuntungan bagi pekerja/buruh sebab ada peluang mendapatkan uang penghargan masa kerja dengan jumlah yang lebih besar. Sedangkan bagi pengusaha hal ini tentu cukup berat karena dibebankan pembayaran uang penghargaan masa kerja dengan dua macam pembayaran yaitu 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hal ini kurang menguntungkanbagi pekerja/buruh karena hanya mempunyai peluang mendapatkan uang penghargan masa kerja dengan 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan bagi pengusahahal ini meringankan pengusaha karena hanya akan dibebankan pembayaran uang penghargaan masa kerja untuk 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari:

a. libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
c. pengganti 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 ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima diberikan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari:

a. libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
c. hal-hal lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan dari kedua ketentuan uang penggantian hak diatas ternyata diantara keduanya terdapat perbedaan. Perbedaan tersebut antara lain, jika uang penggantian hak yang diterima oleh pekerja/buruh pada Pasal 156 ayat (4)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan menerima hak untuk libur/istirahat/cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya perjalanan pekerja/buruh dan keluarganya dari tempat asal pekerja/buruh ke tempat diterima bekerja, biaya perumahan, pengobatan dan perawatan yang ditentukan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan pada Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerjapekerja/buruh tidak akan menerima uang penggantian hak sebanyak itu lagi karena penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan yang sudah ditentukan sebesar 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat sudah dihapuskan.

Selain perbedaan ketentuan, perbedaan juga dapat dilihat dari pekerja/buruh yang berhak menerima uang penggantian hak berdasarkan kedua undang-undang tersebut. Pekerja/buruh yang berhak menerima uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dibagi menjadi 4 (empat) kelompok yaitu:

a. pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak;
b. pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
c. pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah;
d. pekerja/buruh yang menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Pekerja/buruh yang berhak menerima uang penggantian hak sesuai Pasal 40ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terdiri atas 3 (tiga) kelompok yaitu:

a. pekerja/buruh yang menerima uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
b. pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak dan uang pisah;
c. pekerja/buruh yang menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Berdasarkan dua kelompok tersebut diatas maka dapat dilihat perbedaan dalam hal pekerja/buruh yang berhak menerima uang penggantian hak tersebut. Perbedaannya adalah, jika pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak selalu disertai dengan mendapatkan hak-hak lainnya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pisah. Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selain ada pekerja/buruh yang menerima uang penggantian hak yang disertai dengan mendapatkan hak-hak lainnya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pisah, juga ada pekerja/buruh yang hanya menerima uang penggantian hak saja tanpa disertai dengan mendapatkan hak lainnya. Pekerja/buruh tersebut adalah pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan kesalahan berat, mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dan pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun yang ikut program pensiun.

Berdasarkan perbedaan tersebut dapatdisimpulkan bahwa setiap pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akan selalu mendapatkan uang penggantian hak, baik itu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun padaUndang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di dalam peraturan pelaksanaannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berbeda halnya jika pekerja/buruh tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja karena ditahan pihak berwajib yang diduga berbuat pidanamaka pekerja/buruh tersebut hanya berhak mendapatkan bantuan, baik itu berdasarkanUndang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB IV

PENUTUP

A.Simpulan

Berdasarkan hasil perbandingan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam penelitian ini, maka dapat disimpukan sebagai berikut:

1. Perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja hanya bisa diputuskan sesudah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika pemutusan hubungan kerja diputuskan tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum. Sedangkan pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pengusaha bisa melakukan pemutusan hubungan kerja melalui pemberitahuan, sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir, dan pemutusan hubungan kerja langsung kepada pekerja/buruh.
2. Perbedaan hak-hak yang diterima pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

tentang Cipta Kerja dapat dilihat pada berbedanya jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang diterima pekerja/buruh setelah pemutusan hubungan kerja dari kedua undang-undang tersebut. Perbedaan tersebut dapat dipandang dari sisi yang berlainan, baik dari sisi pekerja/buruh maupun dari sisi pengusaha.

B.Saran-Saran

Berdasarkan hasil analisa dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menyampaikansaran-saran sebagai berikut:

1. Agar peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan terkait pemutusan hubungan kerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannyaPeraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerjadiberlakukan benar-benar sesuai dengan aturan hukumnya.
2. Dengan adanya perubahan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerjamaka diharapkan keberadaanya lebih berguna bagi pihak yang memerlukanya khususnya dalam hal pemberian kompensasi setelah pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A.Buku-Buku

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung

_____, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Bambang Sunggono, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Bani Situmorang, 2012, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional dan Hak-Hak Asasi Manusia RI, Jakarta.

C.S.T Kansil, 2000, *Hukum Tata Negara Republik Indonesia*, PT. Rineka Cipta Jakarta.

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada Jakarta.

Editus Adisu dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Jakarta.

FX Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Bima Aksara, Jakarta.

_____, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Ishag, 2012, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta.

Maiyestati, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi 2010*, Bung Hatta University Press, Padang.

Mardalis, 2008, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sendjun H Manulang, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1994, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Umar Said Sugiarto, 2014, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta.

Zainal Asikin dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

_____, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

C.Sumber Lain

Ibnu Hariyanto dan Danu Darmanjati 2020, *Jokowi Resmi Teken UU Cipta Kerja*.News.Detik.Com.

Rini Dwiastuti, 2017, *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian; Dilengkapi Pengenalan Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan KombinasiKuantitatif-Kualitatif*, Universitas Brawijaya Press, Malang. https://books,google.co.id/book.

Dewi Hanggraeni, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Universitas Indonesia Publishing,Jakarta. https://books.google.co.id/books.

https://www.slideshare.net/mobile/andisgrasi/tinjauan-pustaka-tentang-pekerja-anak.

Fahmi Idris, 2018, *Dinamika Hubungan Industrial*, Deepublish, Yogyakarta. https://books.google.co.id/books.

Maiyestati, 2021, *Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*,Bung Hatta University Press, Padang

Nabiyla Risfa Izzati, 2020, *Logika Keliru Aturan Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja*.theconversation.com.

Agustinus Kastanya dkk, 2019, *Kajian Dampak Perhutanan Sosial Wilayah Maluku-Papua*, Program Studi Manajemen Hutan Pps UNPATTI, Ambon.https://books.google.co.id/books.

Rocky Marbun, 2010, *Jangan Mau Di PHK Begitu Saja*, Visi Media, Jakarta.https://books.google.co.id/books.

Luis Marsinah, 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Deepublish, Yogyakarta. https://books.google.co.id/books.

Putri Nurnitasari dkk, 2009, *Menjadi Pengusaha Setelah di PHK*. Indonesia Tera, Yogyakarta. https://books.google.co.id/books

Ani Purwati, 2020, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, Jakad Media Publishing, Surabaya,hlm.20. https://books.google.co.id/books.

Devi Rahayu, 2020, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya. https://books.google.co.id/books.

Triana Sofiani, 2020, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusiona*l,Deepublish,Yogyakarta. https://books.google.co.id/books.