

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA/BURUH YANG DI PHK BEDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI
INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum*



Disusun Oleh:
AZKA MUHAMMAD NUZUL
NPM.1810012111022

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BUNG HATTA

PADANG

2022

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

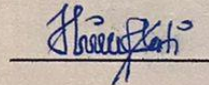
PERSETUJUAN SKRIPSI

Reg. No: 05/Skripsi/HTN/FH/VII-2022

Nama : Azka Muhammad Nuzul
Nomor : 1810012111022
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Telah disetujui pada Hari Sabtu Tanggal Dua Puluh Tiga Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji:

Dr. Maiyestati, S.H.,M.H. (Pembimbing)



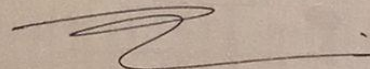
Mengetahui:

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta



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

Ketua Bagian
Hukum Tata Negara



(Dr. Desmal Fajri, S.Ag., M.H.)

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PENGESAHAN SKRIPSI

Reg. No: 05/Skripsi/HTN/FH/VII-2022

Nama : Azka Muhammad Nuzul
Nomor : 1810012111022
Program Kekhususan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Di PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada bagian Hukum Tata Negara pada hari Selasa Tanggal Dua Puluh Enam Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan dinyatakan LULUS.

SUSUNAN TIM PENGUJI :

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

(Ketua)

2. Dr. Sanidjar Pebrihariati.R, S.H.,M.H.

(Anggota)

3. Nurbeti, S.H., M.H.

(Anggota)

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta**



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

**ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA/BURUH YANG DI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA**

DI INDONESIA

Azka Muhammad Nuzul¹, Dr. Maiyestati S.H, M.H¹

¹Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Bung Hatta²

Email: azkamumhammadnuzul7@gmail.com

ABSTRAK

Buruh atau pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Rumusan masalah:1) Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan UU no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja 2) apakah perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja/buruh setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU.No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja? Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis yuridis normatif. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Hasil penelitian:1) Salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk kompensasi, hal ini sebenarnya telah diatur dalam pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja diberikan hak pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), yaitu masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 136 ayat (3) dan santunan hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) 2) hak-hak yang seharusnya didapatkan pekerja sehingga tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan gunanya untuk memperkecil pengangguran di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kata kunci:Perlindungan, Hukum, Pekerja, Buruh.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul **“ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG DI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI INDONESIA”** Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Bung Hatta. Dalam penulisan skripsi ini telah banyak mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari ibu Dr. Maiyestati, S.H, M.H selaku Pembimbing I. Kemudian ucapan terimakasih yang ditujukan kepada pihak-pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E., MBA, Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Uning Pratimaratri, S.H., M.Hum, Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang.
3. Bapak Dr. Desmal Fajri, S.ag., M.H, Ketua Bagian Hukum Tata Negara
4. Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati.R. S.H., M.H. Sebagai Penguji I, Ibu Nurbeti S.H.,M.H. Sebagai Penguji II,

5. Bapak/ibuk dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan saya ilmu dan pembelajaran.
6. Bapak/Ibuk tenaga kependidikan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang.
7. Orangtua ibu Fatmawati papa Marjon beserta seluruh anggota keluarga yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
8. Teman-teman seperjuangan di bagian Hukum Tata Negara yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta. Hanan Hamidah, Rekan-rekan kontrakan 99 dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 20 April 2022

Penulis

AZKA MUHAMMAD NUZUL
1810012111022

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Metode Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum	
1. Pengertian Analisis Yuridis.....	11
2. Pengertian Perlindungan Hukum.....	12
3. Bentuk Perlindungan Hukum.....	14
B. Tinjauan Tentang Karyawan	
1. Pengertian Karyawan.....	18
2. Fungsi dan peranan Karyawan.....	20
3. Hak-Hak Karyawan.....	21
4. Kewajiban Karyawan.....	23
C. Tinjauan Tentang PHK.....	24
1. Penegrtian PHK.....	24
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU NO 11Tahun 2020 Tentang cipta kerja.....	25
1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.....	25
2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang NO 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja.....	33

3.	Perbedaan prosedur pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja	39
B.	Apakah perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU NO 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja	45
1.	Perbandingan hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Cipta kerja	45
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	51

BAB IV PENUTUP

A.	Simpulan.....	57
B.	Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dan pekerja/ buruh memiliki keterkaitan yang sangat dekat. Keterkaitan antara keduanya tentu karena suatu perusahaan memerlukan buruh untuk dapat menjalankan kegiatannya. Bisa dibayangkan dalam hal ini buruh merupakan salah satu indikator penting dalam kesuksesan dunia usaha khususnya perusahaan. Perusahaan takkan berjalan tanpa adanya buruh sebagai penggerak di perusahaan tersebut, di sisi lain buruh yang bekerja di suatu perusahaan juga tentu menggantungkan hidupnya melalui upah yang diterima dari perusahaan.¹

Buruh atau pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diartikan sebagai “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi baik oleh pekerja maupun pengusaha. Aturan-aturan tersebut tentu bertujuan untuk menciptakan iklim yang baik bagi dunia usaha di Indonesia. Undang-undang tersebut juga mengatur mengenai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak pengusaha maupun pihak buruh. Misalnya tentang upah yang harus tetap diberikan kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaannya karena melaksanakan tugas negara. Atau ketentuan-ketentuan lain dimana hak-hak tersebut harus

¹ Manulang, Sedjun H, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, PT Rineka Cipta, Jakarta. hlm 12.

dipenuhi karena menyangkut hubungan antar sesama manusia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memaparkan konsep yang jelas terkait konsekuensi dari hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja. Konsep tersebut tercantum dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara jelas menyatakan bahwa buruh tidak akan memperoleh upah dari majikan ketika buruh tidak melakukan pekerjaannya. Hal ini tentu ada benarnya, karena hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja adalah hubungan yang saling menguntungkan. Ketika pekerja tidak dapat memberikan andil dalam berjalannya kegiatan usaha, maka pengusaha berhak untuk memotong upah yang seharusnya diberikan kepada buruh yang bersangkutan.²

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.³ Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.⁴ Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.⁵ Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.⁵ Perselisihan

² Soepomo, Iman. 2002. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Pradnya Paramita. Jakarta, hlm 45.

³ R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia. Bandung, hlm .289.

⁴ Ibid, hlm 289.

⁵ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta, hlm 125.

Hubungan Industrial menurut Undang- Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu:

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang berpotensi menghambat ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, masalahnya, apakah jumlah regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain, seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi masalah. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep *Omnibus Law* tentu adalah langkah yang tepat. Sebab *Omnibus Law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus⁶.

Di Indonesia, *Omnibus Law* diyakini dapat menyelesaikan permasalahan tumpang tindih peraturan. Bahkan sebenarnya di Indonesia terdapat beberapa undang-undang yang sudah menerapkan konsep

⁶ Osgar Sahim Matompo, 2020, *Wafda Vivid Izziyana, Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*, Vol. 5 No. 1, hlm 23.

Omnibus Law tersebut, seperti Undang-Undang No. 9 tahun 2017 tentang Akses Informasi Keuangan Untuk Kepentingan Perpajakan, menjadi undang-undang yang mencabut beberapa pasal dalam beberapa undang-undang antara lain Pasal 35 ayat (2) dan Pasal 35A Undang-Undang No. 6 Tahun 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan beserta perubahannya, Pasal 40 dan Pasal 41 Undang-Undang No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan beserta perubahannya, Pasal 47 Undang-Undang No. 8 tahun 1995 tentang pasar Modal, Pasal 17, Pasal 27 dan Pasal 55 Undang-Undang No. 32 Tahun 1997 tentang Perdagangan Berjangka Komoditi beserta perubahannya serta Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.⁷ Pemerintah dalam Prolegnas setidaknya akan mengakses 5 (lima) Rancangan Undang-Undang (RUU) Omnibus Law, yaitu : RUU Cipta Lapangan Kerja, RUU Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), RUU Kefarmasian, RUU Ketentuan dan Fasilitas Perpajakan Untuk Penguatan Perekonomian dan RUU Ibukota Negara. Kelima RUU tersebut sangat kental dengan nuansa ekonomi dan investasi .

Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan

negara⁷.

Omnibus Law memang baik untuk mengatasi masalah regulasi yang terlalu banyak. Namun tanpa adanya upaya lain, masalah disharmoni, ego sektoral sampai masalah regulasi yang tidak partisipatif, tentu penerapan *Omnibus Law* pun tidak akan efektif mengatasi masalah regulasi tidak cukup hanya sampai *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode *Omnibus Law* dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif, atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan.

Metode *Omnibus Law* mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundangundangan dalam berbagai lingkup yang diaturnya. Keberadaan Undang-Undang Cipta Kerja didesain sebagai *Omnibus Law* yang dapat menyeimbangkan antara ketiga tipe umum regulasi yaitu: pertama, *economic regulation*, dimaksudkan untuk memastikan efisiensi pasar, sebagian melalui promosi daya saing yang memadai di antara para pelaku usaha. Kedua, *social regulation*, dimaksudkan untuk mempromosikan internalisasi semua biaya yang relevan oleh aktor. Ketiga, *administrative regulation*, yang bertujuan untuk

⁷ Dwi Kusumo Wardhani, 2020, *Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa)*, *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh) Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 6 No 2, hal. 440.

memastikan berfungsinya operasi sektor publik dan swasta⁸.

Permasalahan regulasi serta disharmoni peraturan perundang-undangan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, membuat pemerintah melakukan reformasi aturan melalui *Omnibus Law* atau yang dinamakan dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan untuk dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Konsep negara hukum (*rechtsstaat*) yang dianut negara Indonesia mencakup perlindungan hak asasi manusia serta kepastian hukum dan berdasarkan undang-undang. Pembangunan ekonomi sangat penting bagi peningkatan taraf kesejahteraan masyarakat.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan). Proses perancangan undang-undang ini banyak sekali opini-opini masyarakat yang tidak setuju, opini publik ini disebabkan karena pengerjaannya yang di deadline hanya selama 100 hari oleh Presiden Jokowi dan juga tidak melibatkan banyak pihak dalam pembuatannya. Akan tetapi ada satu hal yang sangat penting dan menjadi permasalahan utama didalam penyusunan undang-undang ini. Salah satu Permasalahan tersebut adalah adanya pemotongan pesangon kepada para buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan, hilangnya cuti melahirkan dan lain sebagainya. Dari itu banyak para buruh dan masyarakat yang menolak adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini.

⁸ *Ibid.*, hlm 25

Hal tersebut menunjukkan ada dinamika dalam pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja, baik secara formal maupun materiil.

Reformasi aturan melalui *Omnibus Law* hanya salah satu strategi agar ramah investasi dan mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Negara berkewajiban untuk menciptakan dan menyediakan fasilitas serta memberikan kesempatan kepada rakyat agar memperoleh pekerjaan yang layak. Dengan demikian perlu adanya aturan yang mengatur perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Pada dasarnya konstitusi memiliki peranan pen[ting dalam melindungi hak-hak dasar tenaga kerja.

Perlindungan hukum bagi para tenaga kerja/buruh meliputi kebebasan untuk meningkatkan taraf kehidupannya, mencegah adanya pengurangan daya beli oleh pekerja/buruh, melindungi hak atas pekerjaan dan juga penghasilan akibat dari adanya suatu kecelakaan dalam bekerja, baik itu akibat dari penyakit maupun karena meninggal dunia. Undang-undang Cipta Kerja merupakan produk aturan hukum atas inisiatif pemerintah dan DPR untuk melakukan deregulasi dan debirokratisasi aturan menggunakan metode *Omnibus Law* guna menarik minat investor untuk menanamkan modalnya di dalam negeri. Narasi yang selama ini beredar adalah investor enggan untuk menanamkan modal ke Indonesia karena aturan yang tidak jelas dan sering berubah-ubah, tumpang tindih, birokrasi berbelit-belit hingga aturan ketenagakerjaan yang rigid. Lebih lanjut, *Omnibus Law* mempunyai ciri khas untuk menghapus dan mengubah beberapa peraturan menjadi satu peraturan yang dapat menjangkau seluruh ruang lingkup. Proses pembentukan peraturan dengan

waktu yang singkat dapat mengganti banyaknya undang-undang menjadi satu peraturan dan sejalan di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“ANALISIS YURIDIS PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH YANG DI PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI INDONESIA”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara yuridis perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Untuk menganalisis perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No.11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

D. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative, pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka⁹. Pendekatan yuridis normatif merupakan lam pengkajiannya menganalisis kepustakaan berdasarkan bahan-bahan hukum yang digunakan baik primer, sekunder, dan tersier, dari literature dan merupakan sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu hukum yang sedang dihadapi. Sedangkan pendekatan masalah yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan Konseptual. Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang beranjak dari pandangan- pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum

⁹ Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 105.

ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan memberikan pengertian- pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan. Bahan-bahan hukum yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis menggunakan argumentasi hukum berdasar pada logika-logika hukum. Sehingga menjadikan substansi dalam tulisan ini sesuai atau selaras dengan aturan- aturan atau sumber hukum dan doktrindoktrin yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Data sekunder yaitu, data yang diperoleh dari bahan kepustakaan yang termasuk dalam data sekunder yaitu:¹⁰

a. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang menunjang dan mendukung data primer, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang terwujud laporan dan sebagainya, data tersebut antara lain :

a) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai otoritas¹¹.

¹⁰ Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105

¹¹ Amirudin dan Zainal Asikin 2012, *Pengantar Metode Penulisan Hukum*, Rajagrafindo Persada Jakarta, hlm 40.

Bahan hukum tersebut berupa:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945,
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerajaan.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3. Teknik Pengumpulan Data

a.. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah teknik yang digunakan untuk mencari data melalui sumber tertulis, seperti perundang-undangan yang terkait, arsip, catatan, dokumen resmi, dan sebagainya ¹².

4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang dilakukan dalam suatu obyek alamiah atau natural, melihat objek penelitian itu senatural mungkin, apa adanya dan menyeluruh. ¹³

¹² Suharismi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 206.

¹³ Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm 20.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Analisis Yuridis

(1) . Pengertian tentang Analisis Yuridis

Analisis dapat diartikan sebagai kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara

mendalam¹⁴. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi analisis adalah penelitian suatu peristiwa atau kejadian untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.

Sebagai ahli ilmu hukum, Wirardi menjelaskan bahwa analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari dan ditaksir maknanya. Sedangkan Komaruddin menjelaskan bahwa analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu¹⁵. Dwi Prastowo Darminto dan Rifka Julianty menjelaskan bahwa analisis merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.¹⁶

(2) Fungsi Analisis dalam Penelitian

Pengertian tindak pidana dalam kitab undang-undang Hukum Pidana (KUHP) dikenal dengan istilah *startbaar feit* dan dalam kepustakaan tentang hukum pidana sering mempergunakan istilah *delik*, sedangkan pembuat Undang-undang merumuskan suatu Undang-undang mempergunakan istilah peristiwa pidana atau perbuatan pidana atau tindak pidana. Tindak pidana merupakan suatu istilah yang mengandung

¹⁴ Lestari. Cinta, 2013 "*Pengertian Analisis*" <http://pengertianbahasa.blogspot.com/2013/02/pengertiananalisis.html>, diunduh pada tanggal 8 juni 2022 pukul 01.50 WIB.

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ Carapedia, *Loc cit.*

pengertian dasar dalam ilmu hukum sebagai istilah yang dibentuk dengan kesadaran dalam memberikan ciri tertentu pada peristiwa hukum pidana. Tindak pidana mempunyai pengertian yang abstrak dari peristiwa-peristiwa yang nyata dalam lapangan hukum pidana, sehingga tindak pidana haruslah diberi arti yang bersifat ilmiah dan ditentukan dengan jelas untuk memisahkan istilah yang dipakai dalam kehidupan masyarakat¹⁷.

Seorang ahli hukum pidana Moeljatno yang berpendapat bahwa pengertian tindak pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan yang disertai ancaman berupa sanksi yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut¹⁸. Berdasarkan pendapat tersebut pengertian dari tindak pidana merupakan suatu perbuatan yang tidak sesuai atau melanggar suatu aturan hukum atau perbuatan yang dilarang oleh aturan hukum yang disertai dengan sanksi pidana yaitu aturan tersebut ditujukan kepada perbuatan, sedangkan ancamannya atau sanksi pidananya ditujukan kepada orang yang melakukan atau orang yang menimbulkan kejadian tersebut. Maka dalam hal ini setiap orang yang melanggar aturan-aturan hukum yang berlaku dengan demikian dapat dikatakan orang tersebut sebagai pelaku perbuatan pidana atau pelaku tindak pidana.

B. Tinjauan Perlindungan Hukum

(1) . Pengertian Tentang Perlindungan Hukum

¹⁷ Kartonegoro, 2007 *Diktat kuliah hukum pidana*, Balai Lektor Mahasiswa, Jakarta, hlm

62.

¹⁸ Moeljatno, 1987, *Asas-asas Hukum Pidana*, Bina Aksara, Jakarta, hlm 54.

Kata perlindungan dalam bahasa Inggris adalah *protection* yang berarti sebagai:

- (1) *protecting or being protected;*
- (2) *system protecting;*
- (3) *person or thing that protect.*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan:

- (1) tempat berlindung;
- (2) perbuatan atau hal dan sebagainya memperlindungi.

Dari kedua definisi tersebut, maka perlindungan merupakan perbuatan (hal) melindungi, misalnya memberi perlindungan kepada yang lemah. Perlindungan hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak seseorang yang dianggap lemah.

Harjono mengemukakan bahwa perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*. Harjono memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.¹⁹

Philipus M Hadjon mengemukakan perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan

¹⁹ Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. hlm 357.

hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal yang lainnya. Berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari seseorang terhadap sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.²⁰

Setiono mengemukakan bahwa perlindungan hukum juga dapat diartikan sebagai tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga hal tersebut memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Berdasarkan uraian tersebut maka perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat terhadap harkat dan martabatnya yang dimiliki oleh setiap subyek hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa terhadap kepentingan-kepentingan tertentu yang tidak sesuai dengan aturan hukum.

Perlindungan hukum dapat digunakan dalam upaya melindungi kepentingan masyarakat dari tindakan sewenang-wenang yang merupakan tujuan dari hukum yang dapat diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

(2). Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin, perlindungan hukum adalah suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundangundangan

²⁰ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, PT Bina Ilmu, Surabaya. hlm 25.

yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a). Perlindungan Hukum Preventif, merupakan suatu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b). Perlindungan Hukum Represif, merupakan suatu perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan jika hal tersebut sudah terjadi adanya sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.²¹

Menurut Philipus M.Hadjon, perlindungan hukum untuk rakyat meliputi dua hal, yakni:

a. Perlindungan Hukum Preventif

Bentuk perlindungan hukum kepada rakyat adalah dengan diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif memiliki pengaruh yang bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa.²²

b. Perlindungan Hukum Represif

²¹ Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta, hlm, 20.

²² Philipus M. Hadjon, *op cit*. hlm 4.

Bentuk perlindungan hukum yang lebih ditujukan pada penyelesaian sengketa. Penanganan perlindungan hukum yang dilakukan oleh Pengadilan Umum juga Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan yang dilakukan oleh pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan hukum terhadap hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²³

Bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif ini mengarah pada perlindungan hukum yang berkaitan erat dengan penyelesaian sengketa. Perlindungan hukum secara represif sama dengan penegakan hukum, hal ini karena proses dalam penyelesaian sengketa sampai pada tahap di pengadilan merupakan bagian dari penegakan hukum. Prinsip kedua dalam perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah mengenai prinsip Negara hukum. Hal ini erat kaitannya dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²⁴

Menurut Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah sebagai berikut:²⁵

²³ *Ibid* hlm 4

²⁴ *Ibid* hlm 6.

²⁵ Moh.Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. 1988. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Sinar Bakti, Jakarta, hlm 102.

a. Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek dalam hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif berpengaruh besar terhadap tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif ini, maka pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia sendiri belum suatu peraturan khusus mengenai mengenai bagaimana perlindungan hukum preventif.

b. Perlindungan Hukum Represif,

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk kaitannya dengan menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum maupun oleh Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu juga bersumber dari suatu konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia Prinsip kedua yang dapat mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

c. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Dalam hal merumuskan suatu prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Negara Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstaat*” dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.²⁶

Prinsip perlindungan hukum terhadap suatu tindakan pemerintah bersumber serta bertumpu pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat. Lahirnya konsep-konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.²⁷

Prinsip kedua yang mendasari adanya suatu perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Hal ini berkaitan erat dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia menjadi tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²⁸

Menurut Philipus M. Hadjon, prinsip-prinsip dalam perlindungan hukum bagi rakyat yang berdasarkan Pancasila dibedakan menjadi dua

²⁶ Philipus M. Hadjon, *op.cit* hlm 38.

²⁷ Yassir Arafat. 2015. *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang*. Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. hlm 34.

²⁸ *Ibid*, hlm 36

antara lain sebagai berikut :²⁹

a. Prinsip Pengakuan dan Perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan yang bertumpu dan bersumber dari konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan juga peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian dalam usaha merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan Pancasila, diawali dengan uraian tentang konsep dan deklarasi tentang hak-hak asasi manusia.

b. Prinsip Negara Hukum

Prinsip kedua yang melandasi terbentuknya perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikatakan sebagai tujuan daripada Negara hukum.

B. Tinjauan Tentang Pekerja/Buruh

(1). Pengertian Tentang Pekerja/Buruh

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam Pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di

²⁹ Philipus M. Hadjon, *op.cit.* hlm 19.

dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pekerja/Buruh merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Pekerja/Buruh yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor.

Pekerja/Buruh merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan

terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Pekerja/Buruh merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Pekerja/buruh berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai

Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

(2). Fungsi dan Peranan Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya : ³⁰

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti

³⁰ Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset, Yogyakarta, hlm 85.

hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

(3) Hak-hak Pekerja/Buruh

Menurut Ernawan yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan atau statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut³¹ :

1. Hak mendapatkan upah/gaji.

Gaji atau upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja atau buruh berhak

³¹ Ernawan, 2007, *Business Ethics : Etika Bisnis.*: CV. Alfabeta. Bandung, hlm 56.

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Upah layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Ini berarti bahwa pekerja mendapat uang yang cukup untuk membayar makanan, perumahan, pakaian dan layanan yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan dan pendidikan anak-anak.

3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.

Pada pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.

4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.

Seperti yang tertuang pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pelatihan kerja bahwa bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan kerja.

5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta

perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.

Sebagaimana yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat. Membuktikan bahwa hal ini harus menjadi perhatian besar bagi para pengusaha dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah terintegrasi dengan peraturan perusahaan.

6. Hak atas istirahat tahunan.

tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan atau perusahaan.

7. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan.

Bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak oleh majikan atau perusahaan.

8. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa hak-hak karyawan terdiri dari hak atas upah, hak untuk pembinaan, hak untuk bebas memilih, hak untuk melakukan

perundingan, hak untuk istirahat dan hak perlindungan.

(4) Kewajiban Pekerja/Buruh

Adapun didalam perusahaan pekerja/buruh juga harus memiliki kewajiban yang harus dijalankan sebagai berikut :

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

2. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipenuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam pekerjaan.

3. Menciptakan ketenangan kerja.

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban tersebut, kesimpulannya adalah setiap pekerja harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan diharapkan karyawan menjalankan tugasnya

dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

C. Tinjauan Tentang PHK

1. Pengertian PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan 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.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan Berdasarkan UU.NO 13 TAHUN 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU NO.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada pekerjaannya karena alasan tertentu. Keputusan ini juga menjadi tanda berakhirnya hak dan kewajiban kerja antara perusahaan dengan pekerjaannya. Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Kemudian dalam pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari, wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

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. Jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang diajukan secara tertulis berdasarkan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan 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 berdasarkan Pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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. Penetapan pemutusan hubungan berdasarkan penjelasan 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/buruh meninggal dunia.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa penetapan maka pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum sesuai dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh setelah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.. 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 sesuai dengan Pasal 152,154,155 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Prosedur pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama Pasal 161 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan kerja ini bisa dilakukan pengusaha jika sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga sesuai dengan . 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 berdasarkan penjelasan Pasal 161 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 dikeluarkannya 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 mengulangi 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.

Berdasarkan Pasal 153 ayat 1 (satu) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan-alasan :

- 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;
- f. ada pertalian darah, ikatan perkawinan dengan pekerja/berah 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 berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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, 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 Pasal 158 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.
 - c. pekerja/buruh ditahan pihak berwajib karena diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha.
 - d. pekerja/buruh tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena dalam proses pidana, karena diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

- e. jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan berakhir, tetapi pekerja/buruh bersalah.
- f. pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang sebelumnya sudah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga.
- g. pekerja/buruh mengundurkan 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/buruh mengundurkan diri atas kehendak sendiri, dan tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.
- 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.
- k. perusahaan tutup karena rugi selama 2 (dua) tahun terus menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*).
- l. perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 (dua) tahun terus menerus, bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi efisiensi perusahaan.

- m. perusahaan pailit.
- n. pekerja/buruh meninggal dunia.
- o. pekerja/buruh pensiun dan ikut program pensiun.
- p. pekerja/buruh pensiun dan tidak ikut program pensiun.
- q. pekerja/buruh 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. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana yang dimaksudkan harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja,
- r. pekerja/buruh membuat permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika pengusaha berbuat sebagai berikut :
 - 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
 - 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.
- t. pekerja/buruh mengajukan pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan, cacat karena kecelakaan kerja dan tidak bekerja lebih dari 12 (dua belas) bulan.

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 161, 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. 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.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan perusahaan berdasarkan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan

kerja. Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta 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.

1. Prosedur pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 52 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, waktu kerja, waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja pada pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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 sesuai dengan Pasal 81 angka 50 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara berturut-turut. Surat peringatan tersebut dikeluarkan secara berurutan sebagai berikut:

- 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 peringatan yang kedua; mempunyai tenggang waktu 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya
- 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 peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak dikeluarkannya surat peringatan ketiga tersebut.

Jika dalam tenggang waktu peringatan yang ketiga kalinya pekerja/buruh mengulangi 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.

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 tersebut³²:

- 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/stau 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 skerja 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 berdasarkan Pasal 151A Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang ada di

³² <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/prosedur-pemutusan-hubungan-kerja-phk-yang-wajib-perusahaan>, di akses pada tanggal 19 Juli 2022 pukul 19.12 WIB.

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang bisa diputuskan hubungan kerjanya oleh pengusaha tanpa pemberitahuan, maka pemberitahuan juga tidak perlu dilakukan oleh pengusaha jika:

- 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 berdasarkan Pasal 154A ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat terjadi karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. penggabungan, 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 majeure);
- 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;
 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 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. mengerjakan kewajiban 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 meninggal dunia.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 153 ayat 2 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:

- 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."

3. Perbedaan prosedur pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No 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. 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 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 hukum³³.

Akan tetapi ada alasan-alasan yang memperbolehkan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu pekerja/buruh dalam masa percobaan kerja, pengunduran diri atas kehendak sendiri, mencapai usia pensiun, dan pekerja/buruh meninggal dunia. Pekerja/buruh melanggar aturan yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran tertentu yang ada di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Pekerja/buruh tidak bekerja selama 6 (enam) bulan karena dalam proses pidana, diduga berbuat pidana bukan atas pengaduan pengusaha. Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan berakhir tetapi pekerja/buruh bersalah. Pengusaha tidak melakukan perbuatan seperti yang dimohonkan pekerja/buruh kepada

³³ Zaeni Asyhadie, 2004 "*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, dalam Zainal Asikin (ed.), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, hlm 34.

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat pada Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."

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. 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. Jika pemutusan hubungan kerja dilakukan di masa percobaan kerja, maka surat pemberitahuan tersebut disampaikan 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja³⁴.

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. Jika pekerja/buruh menolak surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja tersebut maka harus membuat surat penolakan beserta alasannya ditujukan paling lambat 7

³⁴ *Ibid* hlm 40.

(tujuh) hari kerja setelah diterima surat pemberitahuan tersebut."

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

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, pemutusan hubungan kerja sesudah pemberian surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga, pemutusan hubungan kerja sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir dan pemutusan hubungan kerja langsung oleh pengusaha 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.

Berdasarkan perbandingan prosedur pemutusan hubungan kerja dari kedua undang-undang tersebut maka dapat diketahui bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilihat dari prosedur pemutusan hubungan kerjanya maka menguntungkan pihak pekerja/buruh, sebab pengusaha tidak mudah untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Pengusaha jika hendak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh harus menempuh prosedur yang panjang terlebih dahulu. Pengusaha harus berusaha dengan segala daya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja tersebut. Jika sudah dilakukan segala daya upaya, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak bisa untuk dicegah, maka pengusaha dan pekerja/buruh harus

bermusyawarah terkait pemutusan hubungan kerja tersebut. Setelah dilakukan musyawarah akan tetapi tidak ada kesepakatan yang dihasilkan terkait pemutusan hubungan kerja, maka dibuatlah permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika sudah ada penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh.

Berbeda halnya dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mana prosedur pemutusan hubungan kerja yang dijelaskan oleh melakukan undang-undang tersebut sangat merugikan pihak pekerja/buruh. Pengusaha jika pemutusan hubungan kerja cukup dengan membuat pemberitahuan yang disampaikan secara sah dan patut kepada pekerja/buruh tersebut. Dengan kata lain pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan.

Selain pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan, pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah diberikan peringatan pertama, kedua dan ketiga, pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah diberikan peringatan pertama dan terakhir, dan pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tanpa pemberitahuan atau pengusaha memutuskan hubungan kerja langsung kepada pekerja/buruh.

Jadi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh tidak memerlukan proses yang panjang seperti prosedur pemutusan hubungan kerja seperti di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha tidak membutuhkan

penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh.

B. Perbedaan Hak-Hak yang diterima oleh pekerja/buruh setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan UU.NO 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU.NO 11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja.

Negara Indonesia merupakan Negara hukum yang mana Negara hukum adalah negara yang dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang didasarkan pada suatu hukum. Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NKRI 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”.

1. Perbedaan hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Undang-Undang no 11 tahun 2020 Cipta kerja.

Mengenai hak yang harus diterima oleh pekerja atau buruh ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut ³⁵:

Topik	Undang-Undang Ketenagakerjaan	Undang-Undang Cipta Kerja
Uang Penggantian Hak	Diatur dalam pasal 156 ayat (4)	Tidak adanya uang penggantian hak.
Uang Penghargaan Masa Kerja	Diatur dalam pasal 156 ayat (3)	Uang penghargaan masa kerja 24 tahun dihapus. UU Cipta Kerja menghapus poin H dalam pasal 156 ayat 3 terkait uang

³⁵ <http://kartikalawfirm.com/wp-content/uploads/2020/12/Perbandingan-UU-Cipta-Kerja-2020> di akses pada tanggal 5 juli 2022 puku 14.06 WIB

		<p>penghargaan bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih dimana seharusnya pekerja/buruh menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah.</p>
Uang pesangon	<p>Pasal 161 UUK menyebutkan : (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Pasal 163 (1) UUK menyebutkan : Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang perhargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4). Pasal 164 dan 165 UUK mengatur mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi dan pailit berhak mendapat pesangon. Pasal 166 UUK mengatur hak keluarga buruh atau pekerja. Bila buruh atau pekerja meninggal dunia, pengusaha harus memberikan uang kepada ahli waris.</p>	<p>Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan. Padahal dalam UU Ketenagakerjaan pasal 161 menyebutkan pekerja/buruh yang di PHK karena mendapat surat peringatan memiliki hak mendapatkan pesangon.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena peleburan, pergantian status kepemilikan perusahaan. Pekerja/buruh yang di PHK karena pergantian status kepemilikan perusahaan tidak akan diberi pesangon lagi oleh perusahaan awal, sebab hal ini sudah dihapus dalam UU Cipta Kerja. • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 tahun dan pailit. Pemerintah telah menghapus UU Ketenagakerjaan pasal 164 dan 165 di dalam UU Cipta Kerja. Jadi nantinya pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian dan pailit tidak mendapatkan pesangon. • Menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal. UU Cipta Kerja juga telah menghapus

	<p>Pasal 167 UUK mengatur mengenai pesangon untuk pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.</p>	<p>pemberian uang santunan berupa pesangon, hak uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi ahli waris yang ditinggalkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pensiun. Pemerintah telah menghapus pasal 167 UUK yang isinya mengatur pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.
<p>Jaminan Pensiun</p>	<p>Pasal 167 ayat (5) UUK menyatakan:</p> <p>Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai</p>	<p>Menghapus sanksi pidana bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program jaminan pensiun. Dengan menghapus pasal 184 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000.00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah)”</p>

	ketentuan Pasal 156 ayat (4).	
Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Tidak diatur dalam UUK sebelumnya	Menambahkan program jaminan sosial baru yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial.

Hak yang dimiliki oleh pekerja/buruh ketika dilakukan pemutusan hubungan kerja salah satunya ialah memperoleh upah dan uang pesangon, hal tersebut dijelaskan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Tetapi kenyataannya hak-hak yang dimiliki para pekerja/buruh atas upah dan pesangon tersebut tidak bisa lagi untuk diakomodir dan bahkan adapula yang dilupakan oleh pihak yang seharusnya diwajibkan untuk menyelesaikannya. Pihak yang ditunjuk oleh Pengadilan Niaga untuk menyelesaikan tersebut adalah Kurator, yang dimana untuk menyelesaikan semua permasalahan yang berhubungan dengan perusahaan yang terkena pailit. Hal ini berkaitan juga dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan, dimana terkait pembayaran upah dan pesangon untuk pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun, Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja

(PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh ditujukan guna terpenuhinya hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin keselarasan kesepakatan serta perlakuan hak dasar pekerja/buruh dan menjamin keselarasan serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Hal tersebut guna untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan suatu perkembangan didalam kemajuan dunia usaha. Dalam perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan system hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketika terjadi Pemutusan hubungan kerja perusahaan wajib memberikan hak yaitu :

a. Uang pesangon, diberikan dengan ketentuan :

1. masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
3. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3

bulan upah.

4. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
5. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
6. masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
7. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
8. masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
9. masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

b. Uang penghargaan masa kerja, diberikan dengan ketentuan :

1. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
2. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
3. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
4. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
5. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
6. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun,

7 bulan upah.

7. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun,
8 bulan upah.

8. masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

c. Uang penggantian hak, berupa:

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

Sedangkan didalam Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja maka perusahaan wajib memberi hak berupa:

1. Pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yang mengalami PHK menerima jumlah pesangon sebanyak 1 bulan upah.
2. Bagi pekerja yang masa kerjanya 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 2 bulan upah.
3. Untuk pekerja dengan masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 3 bulan upah.
4. Bagi pekerja dengan masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 4 bulan upah.
5. Bagi pekerja dengan masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 5 bulan upah.

6. Bagi pekerja dengan masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 6 bulan upah.
7. Untuk pekerja yang masa kerjanya 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 7 bulan upah.
8. Pekerja dengan masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun menerima jumlah pesangon sebanyak 8 bulan upah.
9. Pekerja dengan masa kerja 8 tahun atau lebih menerima pesangon sebesar 9 bulan upah.

Didalam dua aturan yang berbeda ini sangat perlu kita menganalisis lebih dalam tentang pemutusan hubungan kerja ini, sehingga tidak terjadinya penyimpangan terhadap pekerja/buruh yang mana sudah menjadi hak bagi mereka ketika terjadi pemutusan hubungan kerja di Indonesia ini.

2. Perbedaan Hak-Hak yang diterima pekerja setelah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang No 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 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 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan uang pesangon yang diberikan dari kedua undang-undang tersebut, ternyata diantara keduanya terdapat beberapa perbedaan. Perbedaan tersebut adalah jika besarnya uang pesangon di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 pelaksanaannya 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 I (satu), dan 2 (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 Kerja ada 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 di undang-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 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 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 alternative 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 bervariasi

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 seperti ketentuan 1,75 (satu koma tujuh puluh lima), 0,75 (nol koma tujuh puluh lima), dan Q5 (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 berdasarkan Undang-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 Ketenagakerjaan hanya 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, 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.

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 penghargaan 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 menguntungkan bagi pekerja/buruh karena hanya mempunyai peluang mendapatkan 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.

Sedangkan bagi pengusaha hal ini meringankan pengusaha karena hanya akan dibebankan pembayaran uang penghargaan masa kerja untuk I

(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.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil perbandingan keputusan 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 disimpulkan sebagai berikut :

1. Perbandingan prosedur keputusan 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 Ketenagakerjaan PHK hanya bisa diputuskan sesudah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika PHK diputuskan tanpa penetapan, maka PHK batal demi hukum. Sedangkan pada Undang-Undang Cipta Kerja pengusaha bisa melakukan PHK melalui pemberitahuan, PHK sesudah diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, PHK sesudah diberikan surat peringatan pertama dan terakhir, dan PHK langsung kepada pekerja/buruh atau tanpa pemberitahuan.

Berdasarkan perbandingan prosedur PHK dari kedua undang-undang tersebut maka PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan menguntungkan pekerja/buruh sebab ketika melakukan PHK perusahaan harus melakukan prosedur yang panjang karena harus melalui lembaga penyelesaian perselisihan industrial, jika tidak adanya penetapan maka PHK bakal batal demi hukum. Sedangkan didalam Undang-Undang Cipta Kerja sangat merugikan pekerja/buruh karena perusahaan bisa saja kapan mau PHK pekerja

sebab perusahaan tidak perlu melakukan proses yang panjang sampai dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu dan PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial tidak akan batal demi hukum.

2. Perbedaan hak-hak yang diterima pekerja setelah dilakukan PHK berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja dapat dilihat dari jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang diterima oleh pekerja/buruh setelah PHK dari kedua undang-undang tersebut. Perbedaan dari hak-hak tersebut bisa dipandang dari kedua belah pihak baik dari pekerja/buruh maupun dari pihak pengusaha. Walaupun demikian, seharusnya hak-hak yang didapatkan pekerja/buruh setelah di PHK hendaknya tidak merugikan pihak pekerja/buruh sebab pekerja/buruh merupakan pihak yang lemah posisinya jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Berdasarkan perbedaan hak-hak yang didapatkan pekerja/buruh setelah di PHK dari kedua undang-undang tersebut maka Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih menguntungkan pekerja/buruh sebab tidak ada hak-hak yang diperkecil atau dikurangi jumlah ketentuannya. Sedangkan hak-hak yang didapatkan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja merugikan pekerja/buruh sebab ada hak-hak yang diperkecil atau dikurangi jumlah ketentuannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja harus berada di pihak pekerja/buruh dan harus mementingkan hak-hak pekerja/buruh sehingga tidak tumpang tindih terhadap perkerja/buruh maupun pengusaha.
2. Terkait pemutusan hubungan kerja Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 harus direvisi kembali sehingga bisa menyeimbangkan hak pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku.

- Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penulisan Hukum*, Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Burhan Ashshofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Kartonegoro, 2007 *Diktat kuliah hukum pidana*, Balai Lektor Mahasiswa, Jakarta.
- Manulang, Sedjun H., 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Moeljatno, 1987, *Asas-asas Hukum Pidana*, Bina Aksara, Jakarta.
- Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim. 1988. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Sinar Bakti Jakarta.
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*. Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya. Penanganan oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara. PT Bina Ilmu. Surabaya.
- R. Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia Bandung.

- Setiono. 2004. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Tesis Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Soepomo, Iman. 2002. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*, Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Suharismi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suhartoyo. 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta:
- Yassir Arafat. 2015. *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang*. Universitas Islam Jember
- Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2004 “*Pemutusan Hubungan Kerja(PHK), dalam Zainal Asikin (ed.), Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B.Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerajaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang kepailitan.

C.Sumber-sumber lainnya

- Ayomi Amindomi, 2020, “*Virus Corona: Gelombang PHK di Tengah Pandemic Covid-19 Diperkirakan Mencapai Puncak Bulan Juni, Kartu Prakerja Dianggap Tak*

Efektif”, <https://www.google.com/amp/s/www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475.amp>, diunduh pada tanggal , 11 Novemeber 2021 pukul 00:14 WIB.

Dwi Kusumo Wardhani, 2020, *Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa)*, *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh) Universitas Pendidikan Ganesha* ,Vol. 6 No 2.

Osgar Sahim Matompo, 2020, *Wafda Vivid Izziyana, Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja*, Vol. 5 No. 1.

<https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker> Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan di akses pada tanggal 5 juli 2022 pukul 13.44 WIB.

<https://nasional.kompas.com/read/2022/03/20/01000051/hak-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan#:~:text=Berikut%20hak%20karyawan%20dalam%20UU,meningkatkan%20dan%20mengembangkan%20kompetensi%20kerja>.

<https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/pemutusan-hubungan-kerja/> di akses pada tanggal 21 Juli 2022 pukul 20.38 WIB.

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja> di akses pada tanggal 21 Juli 2022 pukul 20.44 WIB.

<https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/prosedur-pemutusan-hubungan-kerja-phk-yang-wajib-perusahaan>, di aksen pada tanggal 19 Juli 2022 pukul 19.12 WIB.

<https://news.detik.com/berita/d-5210107/isi-uu-cipta-kerja-omnibus-law-vs-uu-ketenagakerjaan-ini-bedanya> di akses pada tanggal 19 Juli 2022 pada pukul 19.20 WIB.

<https://kontrakhukum.com/article/perbedaan-peraturan-perusahaan-dengan-perjanjian-kerja-bersama> di akses pada tanggal 7 Juli 2022 pukul 22.39 WIB.

<http://kartikalawfirm.com/wp-content/uploads/2020/12/Perbandingan-UU-Cipta-Kerja-2020> di akses pada tanggal 5 juli 2022 puku 14.06 WIB.

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006214833-532-555197/perbedaan-isi-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja> di akses pada tanggal 5 Juli 2022 pukul 14.33 WIB.

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20201011/12/1303557uu-ciptakerdisahkan-ini-urgensi-yang-dijadikan-latar-belakang-oleh-pemerintah>, di akses pada tanggal 5 Juli 2022 pada pukul 15.00 WIB.

