

TINJAUAN YURIDIS TENTANG HAK-HAK NORMATIF PEKERJA/BURUH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Firlyfo Thirafi Anerla Kardila, Dwi Sagita, Aprillina Rahmawati
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
firlyfothirafi14@gmail.com

ABSTRACT: The Omnibus Law on Job Creation (Ciptaker) continues to be debated in society, especially workers. One of the points that is enough to attract workers' attention is the payment of severance pay for layoff victims. This is because the Secretary General of the All Indonesian Workers' Organization (OPSI) Timboel Siregar revealed that the maximum amount of severance pay was reduced from 32 months of wages to only 25 months of wages in the Omnibus Law on Job Creation. This is because the government deleted a number of articles in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Quoting the draft Omnibus Law on Job Creation, one of the points amended in the law is Article 156 Paragraph 4. The government omitted points related to compensation for rights that should have been received from housing replacement as well as treatment and care which was set at 15 percent of severance pay and/or severance pay. Long service award for those who meet the requirements. Therefore this study aims to examine more deeply related to the normative rights of workers or laborers based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The research method used in this study is a normative legal research method where the data sources used were obtained based on primary legal materials, namely Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and secondary legal materials such as books, journals and so on. The outputs targeted in this research are mandatory outputs in the form of accredited national journals.

Keywords : layoffs, severance pay, rights

PENDAHULUAN

Pekerjaan ialah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan tertentu, pekerjaan cukup erat keterkaitannya dengan kehidupan manusia sebab dengan pekerjaan seseorang dapat memperoleh upah berupa uang atau dalam bentuk barang. Hidup di muka bumi ini memerlukan berbagai macam kebutuhan seperti kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan, dan papan. Bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok, tetapi juga untuk meningkatkan status sosial dan gaya hidup seseorang. Untuk mencapainya seseorang harus bekerja, baik itu usaha sendiri yang berarti berusaha menggunakan modal sendiri atau pekerjaan dari orang lain yaitu dengan mengandalkan dan menaati orang yang memberikan perkerjaan.

Seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain mencakup berbagai unsur seperti perintah, upah dan hubungan kerja. Hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan, dalam proses pelaksanaannya kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang sama-sama harus terpenuhi sebagai bagian dari akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud ialah suatu hubungan yang timbul dari 2 perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati oleh pengusaha dengan pekerja/buruh.¹ Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi di Indonesia, salah satunya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada saat terjadi PHK hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh tenaga kerja tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya. (**Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, 2018: 111**)

Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah berbagai cara ditempuh namun gagal membawakan hasil seperti yang diharapkan. Dengan melihat fakta sekarang ini mencari pekerjaan tidaklah mudah, banyak perusahaan yang mengurangi jumlah pekerja/buruh dengan kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memenuhi apa yang menjadi kewajibannya seperti membayar upah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (**Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019: 254**)

¹ 1 Kegiatan Penelitian Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Pamulang Tahun Akademik 2022 / 2023 berdasarkan No Kontrak : : 2828-190/C.11/LL.SP KP/UNPAM/XI/2022

Peristiwa PHK masih seringkali menimbulkan suatu permasalahan yang tidak mudah untuk terselesaikan, baik mengenai PHK itu sendiri maupun akibat hukum dari PHK. Beberapa penyebab munculnya konflik dari perselisihan PHK berawal dari berbagai hal seperti pengusaha tidak mengikuti prosedur PHK berdasarkan peraturan perundang-undangan, alasan-alasan melakukan PHK, kedua belah pihak baik pekerja/buruh ataupun pengusaha tidak melaksanakan hak dan kewajiban apabila terjadi PHK, termasuk masalah kompensasi yang kerap kali pengusaha mengulur-ulur waktu pembayarannya, selain itu ada juga pengusaha yang menekan uang pesangon pekerja/buruh dengan memotong jumlahnya bahkan ada yang sama sekali tidak menepati janjinya untuk membayarkan uang pesangon. Hal tersebut menimbulkan munculnya perselisihan, sebab dengan melakukan PHK saja sudah membuat para pekerja/buruh merasa kesulitan karena kehilangan pekerjaan yang dijadikannya untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh diatur dengan syarat yang cukup ketat. Namun, berbeda dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana pengusaha atau perusahaan dapat melakukan PHK dengan berbagai alasan yang tidak objektif sehingga lebih memberikan kemudahan bagi pengusaha melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). **(Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, 2021 : 110)**

Perselisihan PHK dilatarbelakangi dengan adanya tindakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Selain itu perselisihan PHK terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai alasan-alasan melakukan PHK yang berpengaruh terhadap hak-hak tenaga kerja.

Perubahan dari prosedur PHK memunculkan kekhawatiran adanya PHK secara sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pihak pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan. **(Business Law, 2019 : 3)**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan potensi kesewenang-wenangan pengusaha dalam melakukan PHK dibatasi oleh ketentuan Pasal 151 bahwa PHK wajib didahului dengan perundingan dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengurangi perlindungan yang diberikan karena pada Pasal 151 ayat (2) menjelaskan dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, ayat (3) menjelaskan dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dan ayat (4) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan hukum dijelaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Bagi pekerja/buruh PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. **(Abdul Khakim, 2014: 175)**

PHK tidak boleh dilakukan tanpa memiliki alasan jelas, karena tidak boleh seorangpun dihilangkan hak konstitusinya untuk bekerja dan mencari nafkah tanpa melakukan kesalahan dan alasan-alasan yang tepat. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi karena pelanggaran hukum. **(Ridwan HR, 2018 : 266)**

Perlindungan hukum merupakan perlindungan HAM yang dimiliki oleh subjek hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai aturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945, diartikan bahwa yang menjadi bagian dari pembangunan nasional adalah pembangunan ketenagakerjaan. Maka dari itu, peran pemerintah dibutuhkan demi meningkatnya perlindungan hak tenaga kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perlindungan tenaga kerja dikategorikan menjadi 3 jenis, yakni:

1. Perlindungan ekonomis, merupakan jenis perlindungan yang terkait erat dengan usaha-usaha untuk memberikan tenaga kerja sebuah penghasilan cukup yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya beserta keluarganya.
2. Perlindungan sosial, yakni suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja/buruh itu mengembangkan peri kehidupannya sebagai

manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan teknis, suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja yang diolah atau dikerjakan perusahaan. perlindungan ini disebut sebagai keselamatan kerja.

Pemberian perlindungan hukum bagi para tenaga kerja harus diperhatikan dengan melihat adanya risiko dan tanggung jawab yang harus dihadapi oleh pekerja/buruh, secara tidak langsung pemberian perlindungan hukum tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para pekerja/buruh. Di Indonesia konsep hak asasi manusia jelas diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak pekerja/buruh untuk memperoleh pekerjaan telah diakui keberadaannya dalam UUD NRI Tahun 1945 merupakan hak konstitusional dan usaha menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Hal ini merupakan alat untuk mencapai tujuan negara sebagaimana tercantum dalam konstitusi negara. (Marwati Riza, 2009: 72)

Beberapa objek yang menjadi perlindungan bagi pekerja/buruh yaitu:

1. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
2. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan penguasa dan mogok kerja.
3. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
5. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan social tenaga kerja.
6. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

Salah satu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yaitu perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan kompensasi dari pengusaha jika terjadi PHK, kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Pengaturan mengenai kompensasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dalam aturan tersebut besaran kompensasi dalam UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar, sedangkan dalam UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menurunkan besaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan alasan terjadinya PHK. (Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020 : 91)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan Penelitian yang mengacu kepada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berjudul: **“Tinjauan Yuridis Tentang Hak-Hak Normatif Pekerja/Buruh berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”**

PERMASALAHAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui unsur-unsur hak normative para buruh yang terdapat dalam UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, agar penelitian ini tidak melenceng dari substansi, maka penulis batasi yang hanya berkaitan dengan masalah-masalah sebagai berikut, **Pertama** Bagaimana perhitungan pesangon berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? **Kedua** Apa Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di dalam memutus perkara No. 243/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst?.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu, research kata research berasal dari re (kembali) dan, to research (mencari), research berarti mencari kembali. Oleh karena itu penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian. (Zainuddin Ali, 2017: 1)

Dalam penelitian terdapat metode penelitian dimana ini akan menentukan jenis penelitian yang akan dilaksanakan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. (Sugiyono, 2017: 2)

Dalam penelitian terdapat metode penelitian dimana ini akan menentukan jenis penelitian yang akan dilaksanakan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu.² Untuk memberi gambaran tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan calon peneliti hendaknya memberitahukan metodologi penelitiannya secara singkat didalam proposalnya. Adapun di dalam penelitian penulis yaitu tentang “ **Tinjauan yuridis tentang hak - hak normatif pekerja atau buruh berdasarkan uu no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja** ” menggunakan penelitian hukum normatif Menurut Soerjono Soekanto penelitian hukum normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Di dalam penelitian hukum normative hukum yang tertulis dikaji dari berbagai macam aspek seperti aspek teoritis, filosofi, perbandingan, struktur atau komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang-undang seta Bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa penelitian hukum normatif itu mempunyai cakupan yang luas. Dengan menggunakan sumber hukum sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier .

Pendekatan penelitian kemudian dapat dilakukan dengan cara:

- A. Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (Statute Approach) Pendekatan ini pada dasarnya dilakukan melalui upaya telaah terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki sangkut paut dengan permasalahan yang sedang dihadapi.
- B. Pendekatan Kasus (Case Approach) Pendekatan kasus dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dengan bahan hukum primer, sekunder dan tersier, adapun uraian bahan hukum sebagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer

Disebut bahan hukum yang utama untuk mencari penelitian yang bersifat autoritatif dan mengikat yang meliputi peraturan undang - undang dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Merupakan bahan hukum yang mengikat, adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dalam penulisan penelitian ini penulis akan memakai Undang – Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang - undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021.

2. Bahan Hukum Sekunder

Merupakan bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian adalah hasil karya ilmiah dari penelitian yang sebelumnya, yang berhubungan langsung dengan judul pada penelitian ini berupa buku-buku, jurnal-jurnal dan dokumen- dokumen yang mengulas tentang klasifikasi pesangon atas hak-hak pekerja atau buruh yang didasari undang – undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020.

3. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder Merupakan petunjuk atas penjelasan penelitian yang kita cari untuk mendapatkan penjelasan tersebut kita dapat mencari di dalam kamus atau ensiklopedia, dan indeks kumulatif dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Hukum dan Para Pihak dalam Cipta Kerja/ Ketenagakerjaan maupun hak dan kewajiban para pekerja dan pemberi kerja.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan pengertian Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Cipta Kerja adalah pekerjaan untuk membuat pekerjaan melalui bekerja dengan, menjaga, dan memungkinkan koperasi dan usaha kecil dan menengah, meningkatkan sistem biologis spekulasi pemerintah pusat dan mempercepat kegiatan kunci publik. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2017. Hal. 2

yaitu kebijakan strategis Cipta Kerja yang meliputi peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, ketenagakerjaan, kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM, kemudahan berusaha, dukungan riset dan inovasi, pengadaan tanah, kawasan ekonomi, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Menurut Soetikno Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan merupakan “peraturan-peraturan Hukum secara keseluruhan yang mengatur hubungan kerja yang mengakibatkan atau menyebabkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan atau perintah orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang secara langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut “. (Abdul Khakim, 2014: 4)

Pemberi Kerja selaku Perusahaan atau Pengusaha adalah salah satu aspek penting dalam wujudkan atau mencapai pemerataan kesempatan kerja atau Pembangunan Nasional. Pasal 1 ayat (27) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 Pelaku Usaha adalah orang perseorangan atau korporasi yang melakukan usaha prasarana dan atau sarana produksi Perikanan, prasarana dan atau sarana produksi Garam, pengolahan, dan pemasaran hasil Perikanan, serta produksi Garam yang berkedudukan di wilayah hukum Republik Indonesia.

Pengertian pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan jo UU Cipta Kerja terdiri atas tiga pengertian yaitu :

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

Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain. 20 Dalam pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, pegawai negeri, tentara, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang berprofesi bebas seperti pengacara, dokter, pedagang, penjahit dan lain-lain. Masingmasing profesi tersebut berbeda satu dengan yang lainnya, walaupun semuanya masuk ke dalam kategori tenaga kerja.

Menurut kamus hukum hak adalah benar, sungguh, nyata atau kekuasaan yang benar atas sesuatu. (Yudha Pandu, 2008: 78)

Sedangkan menurut Mr. L.J. van Apeldoorn, hak adalah: “Hukum yang berhubungan dengan manusia atau subyek hukum tertentu dengan demikian menjelma menjadi suatu kekuasaan, dan suatu hak timbul apabila hukum mulai bergerak”. Hak-hak yang layak dan sepatutnya diterima oleh pihak pemberi kerja, yaitu:

- a) Hak atas hasil pekerjaan.
- b) Hak untuk memerintah dan mengatur tenaga kerja Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
- c) Hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 158, Pasal 163 sampai dengan Pasal 165
- d) Membuat peraturan dan perjanjian kerja. Peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan perjanjian kerja dibuat bersama antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha atau persatuan pengusaha. Dalam hal ini karena peraturan dibuat sepihak materinya lebih memaksimalkan kewajiban pekerja dan meminimalkan hak pekerja serta memaksimalkan hak pengusaha/majikan dan meminimalkan kewajiban pengusaha/majikan.

Untuk mendapatkan haknya, perusahaan atau pengusaha tentu saja harus melakukan kewajiban sebagai seorang atau suatu kelompok yang disebut sebagai pemberi kerja, antara lain :

- a) Memberikan waktu istirahat dan cuti kepada Pekerja atau Buruh.
- b) Memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah agama
- c) Membayar upah lembur apabila tenaga kerja bekerja pada hari libur resmi.
- d) Membayar upah kerja sesuai dengan upah minimum daerah yang telah ditentukan.

22 UU Cipta kerja mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi kepada karyawan PKWT sebagaimana di atur dalam pasal 61A UU Cipta Kerja. Sedangkan, didalam UU ketenagakerjaan tidak mengatur hal tersebut. **Pasal 61A** berbunyi :

- a) Dalam hal PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh.
- b) Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.
- c) Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Hak yang paling diharapkan oleh setiap tenaga kerja adalah upah. Berdasarkan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan 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 suatu perjanjian kerja, kesempatan, atau peraturan perundang - undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (**Abdul rachmad budiono, 2009: 29**)

Selain itu, ada banyak hak lain yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja selain dari upah, diuraikan sebagai berikut :

- a. Hak untuk mendapatkan upah Pemberian upah merupakan kewajiban perusahaan dan hak tenaga kerja. Besarnya tergantung pada perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundangundangan.
- b. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Dijelaskan dalam Pasal 81 Ayat (24) UU Cipta Kerja, Pasal 88 yang diubah menjadi: "Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Perwujudan atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan meliputi: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu.
- c. Pelatihan kerja merupakan salah satu kewajiban perusahaan dan hak bagi tenaga kerja Ketentuan hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja ini berlaku pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Menurut Pasal 81 UU Cipta Kerja yang menentukan Pasal 13 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diselenggarakan oleh Lembaga pelatihan kerja oleh pemerintah, swasta, atau perusahaan.
- d. Hak untuk mendapatkan perlindungan hak keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "Perekonomian di susun sebagai usaha Bersama atas kekeluargaan".
- e. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat.
- f. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.
- g. Hak untuk mendapatkan jaminan sosial. Pada Pasal 81 Ayat (44) mengubah ketentuan Pasal 156 Ayat (1) sehingga berbunyi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima." Besaran uang pesangon atau penghargaan harus telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Hak yang didapatkan oleh setiap Tenaga Kerja yang melakukan kegiatan kerja sebagaimana dimaksud diatas, terdapat pula kewajiban yang harus dilaksanakan atau dilakukan oleh setiap pekerja atau buruh untuk mendapatkan hak yang disebut diatas, antara lain:

- a) Melakukan Pekerjaan
Suatu pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh harus dilakukan sendiri apalagi jika pekerjaan tersebut memerlukan keahlian tertentu yang tidak bisa digantikan oleh orang lain, dan pekerja/buruh tidak bisa pula menyuruh seseorang untuk menggantikannya masuk bekerja apabila dia berhalangan.
- b) Menaati Peraturan Tentang Melakukan Pekerjaan
Pekerja/buruh wajib menaati aturan-aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, maksud dari petunjuk pengusaha adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh pekerja/buruh. Ketentuan adanya petunjuk pengusaha dalam melaksanakan pekerjaan ini didasarkan atas ketentuan KUHPerdara, khususnya Pasal 1603 b yang menjelaskan "Buruh wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan kepada

perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh orang atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada menurut kebiasaan.” Penataan peraturan oleh buruh bukannya tidak terbatas. Perkataan dalam batas pada pasal 1603b KUHPerduta menunjukkan bahwa buruh hanya wajib menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang, perjanjian, peraturan majikan atau kebiasaan. Pasal 126 ayat (1) UURI Ketenagakerjaan Baik pengusaha/perusahaan, serikat pekerja atau serikat buruh dan pekerja/buruh berkewajiban dalam melaksanakan ketentuan yang disepakati atau disetujui oleh kedua belah pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama.”

c) **Wajib Membayar Ganti Kerugian dan Denda**

Pekerja/buruh bertanggung jawab atas kerugian yang timbul karenanya, biasanya kerugian yang terjadi karena kelalaian dan perbuatan yang disengaja. Perbuatan yang dilakukan oleh diri sendiri untuk merugikan kepentingan pengusaha yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati. Maka atas kejadian tersebut, yang menanggung resiko yang timbul harus menjadi tanggung jawab dari pekerja/buruh. Akan tetapi jika kejadian tersebut benar-benar adanya unsur dari kesengajaan atau kelalaian dari pekerja, maka ada suatu asas yang mengatakan perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika suatu kejadian disebabkan bukan akibat kesalahan pekerja/buruh, maka bukan menjadi tanggung jawab dari pekerja/buruh. Harus dibedakan antara kewajiban buruh membayar ganti kerugian dan kewajiban buruh membayar denda, jika kerugian benar-benar terjadi maka buruh harus membayar ganti kerugian, apabila melanggar ketentuan perjanjian kerja tertulis atau aturan majikan maka buruh harus membayar denda.

d) **Bertindak Sebagai Pekerja yang Baik**

Pekerja/buruh wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatuhan ataupun kebiasaan. Dalam Pasal 1603 KUHPerduta bahwa pada umumnya pekerja/buruh wajib melakukan segala sesuatu yang seharusnya dilakukan oleh pekerja/buruh yang baik. Dengan demikian pekerja/buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan.

Perlindungan hukum Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja.

Perlindungan hukum telah diatur pada : Pembukaan UUD 1945 yaitu berdasarkan Pancasila; UUD 1945 yaitu: Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1, ayat 2, Pasal 33; Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan peraturan lainnya. Secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang, namun pada praktek sering dalam keadaan tidak seimbang sehingga menimbulkan masalah.

Untuk mengatasinya dibutuhkan suatu solusi agar dapat diterima semua pihak dengan baik, dirasakan ada manfaatnya, mempunyai kepastian hukum dan memberi perlindungan bagi semua pihak. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat. Perlindungan hukum adalah upaya yang dilakukan oleh penegak hukum dalam melindungi hak-hak asasi manusia, dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka segala aspek kehidupan selalu berdasarkan dengan hukum. Menurut Muchsin, perlindungan hukum ialah tindakan atau upaya dalam melindungi masyarakat dari perbuatan-perbuatan yang sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa yang perbuatan tersebut tidak sejalan dengan aturan hukum. (Muchsin, 2013: 14)

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. (Sudikno Mertokusumo, 2003 : 160)

Perlindungan hukum adalah perlindungan hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari tindakan sewenang-wenang atau sebagai peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang – wenang oleh para pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang di langgaroleh

pengusaha atau perusahaan yang terkait. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah dimana salah satunya perusahaan harus benar-benar mematuhi dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. (Wijayanti, 2003)

Soepomo membagi 3 macam perlindungan terhadap pekerja, masing - masing:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dalam hal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, prinsip paling utama adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Tanpa itu pekerja/buruh tidak bisa memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan bagaimana perlindungan hukum terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia :

1. Kesehatan Kerja Waktu kerja lembur di atur dalam pasal 78 UU Cipta Kerja sebagai berikut:
 - a. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 77 ayat (2)** harus memenuhi syarat :
 - a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
 - b. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
 - c. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
 - d. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.
2. Keselamatan Kerja Pekerja/buruh mempunyai hak dalam hal perlindungan keselamatan kerja agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan pengusaha maupun pekerja. Dengan itu harus ada kepastian hukum yang akan memberikan rasa aman bagi pekerja untuk dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja sebagaimana yang diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 28D ayat (1), “setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.” Perlindungan keselamatan kerja diatur dengan Undang-Undang lama No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Berdasarkan Undang-Undang **No. 1 Tahun 1970** tentang Keselamatan Kerja terdiri dari beberapa penanggungjawab, yaitu:
 - a. Pegawai pengawas: ialah pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi pelaksanaan Undang-Undang Ketengakerjaan.
 - b. Ahli Keselamatan Kerja ialah tenaga teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi ditaatinya Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970.
 - c. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah panitia yang bertugas memberikan pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada pekerja yang bersangkutan. P2K3 yang dimaksud dibentuk oleh Menteri Tenaga Kerja yang unsur-unsurnya terdiri dari :
 - a) Wakil pimpinan perusahaan,
 - b) Wakil buruh,
 - c) Teknisi keselamatan kerja,
 - d) Dokter perusahaan
3. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (**UU NO. 3 Tahun 1993**) “Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga kerja No. 3 Tahun 1992 Pasal 10”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJSK merupakan Lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan

sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. BPJSK-lah yang menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dengan penambahan Jaminan Pensiun. Jaminan sosial tenaga kerja ini adalah amanat dari UUD 1945 Pasal 34 ayat (2) yang berbunyi Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Menurut Imam Soepomo bahwa pengertian perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah penjagaan agar pekerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. (**Imam Soepomo, 1975: 55**)

4. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja /buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dasar hukum dari adanya suatu perjanjian adalah **pasal 1320** Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata.). Disebutkan bahwa adanya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:
 - a. Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri,
 - b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan,
 - c. Suatu hal tertentu,
 - d. Suatu sebab yang halal.

Dalam perjanjian kerja, sebagaimana yang disebutkan dalam **pasal 52 (1)**, syarat adanya suatu perjanjian secara lebih khusus mensyaratkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama. Bunyi Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja /buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain dalam waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang - kurangnya memuat keterangan:

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

Selain perlindungan hukum terhadap pekerja, perlindungan hukum terhadap pengusaha juga sangat diperlukan mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama-sama dilindungi. Perlindungan Hukum bagi Pengusaha adalah Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah/hak-hak lain yang harus diterima oleh pekerja/buruh. Hal ini dilakukan guna memberikan perlindungan hukum terhadap pengusaha agar nantinya dalam menjalankan perusahaannya dapat memberikan keuntungan dan rasa aman bagi perusahaan serta Tenaga Kerja di Perusahaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja Antara Pekerja / Buruh Dengan Pemberi Kerja Dan Perhitungan Hak Atas Pengakhiran Kerja.

Kehilangan sumber pemasukan menjadi ketakutan tersendiri bagi setiap Pekerja. Pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial. Hubungan kerja yang berakhir akan menimbulkan pengakhiran terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak. (Zaini Asyhadi, 1994: 8)

Hubungan antar pengusaha dengan pekerja memiliki prinsip kebebasan sehingga PHK tidak dapat dilakukan secara sepihak dan harus melalui mekanisme yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Jenis PHK juga bermacam – macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya.

enis PHK juga bermacam – macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatarbelakanginya.

- a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/ Buruh Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak dibolehkan untuk memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. One month notice merupakan istilah yang sering digunakan perusahaan atau karyawan untuk menyebut kewajiban pengajuan permohonan pengunduran diri karyawan secara tertulis yang diajukan paling lambat 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri 1 (one) month notice.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat menurut hukum. Pasal 163e Perdata menyebutkan “Hubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun reglemen, atau dalam ketentuan undang- undang atau lagi, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan”.

Berdasarkan ketentuan pasal **154 UU No. 13 Tahun 2003** penyebab PHK demi hukum di antara lain:

- 1) Kontrak Kerja Berakhir Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). 35 Pasal 15 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 menegaskan, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.
 - 2) Pekerja/buruh telah mencapai usia Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, UU, ataupun keinginan karyawan sendiri. UU memensiunkan karyawan karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. Sesuai dengan Pasal 56 PP No. 35 Tahun 2021 telah disebutkan bahwa “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pension maka Pekerja/Buruh berhak atas pesangon.”
 - 3) Pekerja/buruh meninggal dunia.
 - 4) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha Pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2020 telah disebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”
- A. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/ Buruh Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri yaitu PHK tersebut timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. PHK yang bersumber dari keinginan pekerja karena adanya beberapa perbuatan pengusaha yang tidak diinginkan oleh pekerja sebagai berikut :
1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh.
 2. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga kali berturut-turut atau lebih.
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh.
 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan dan kesusilaan pekerjaan/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.
- B. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum biasanya terjadi karena hubungan kerja harus putus/berakhir dengan sendirinya kepada pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Pasal **61 ayat (1)** Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja/buruh meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
6. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha Rasionalitas atau pengurangan terhadap jumlah pekerja/buruh ini biasa dilakukan karena perusahaan tidak lagi mampu menjalankan kewajibannya sesuai dengan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dengan jumlah pekerja/buruh sedemikian tersebut. Dalam hal tersebut, pengusaha/majikan yang mengalami kerugian berdasarkan ketentuan **Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020** tentang Cipta Kerja dapat melakukan PHK kepada pekerja/buruhnya apabila:
 - 1) PHK massal karena perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.
 - 2) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
 - 3) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pemerintah sudah mengatur agar karyawan yang terkena PHK memperoleh pesangon dari perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang No. 45 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah disebutkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal **156 ayat (4) UU 11/2020 jo. UU 13/2003 dan pasal 40 ayat (4) PP 35/2021**, berupa: Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja. Selain itu ada hak-hak yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon (Pasal 156 ayat (2)) Uang pesangon adalah uang penghargaan atas masa kerja karyawan yang dibayarkan ketika diberlakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK karyawan yang bersangkutan. Besarnya uang pesangon menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam **Pasal 156 ayat (2)** sebagai berikut:
 1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- b. Uang penghargaan masa kerja (**Pasal 156 ayat (3)**) Uang penghargaan masa kerja ialah dibayarkan ketika pekerja/buruh sudah bekerja di perusahaan paling sedikit selama tiga tahun. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 4. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- c. Uang pengganti hak (**Pasal 156 ayat (4)**) Uang pengganti hak adalah upah yang diterimakan sebagai pengganti hak-hak karyawan yang belum diambil selama masa kerja. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 3. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan Pembahasan Diatas , **Pertama** Dengan mengulik beberapa pengertian menurut ahli untuk hukum para pihak pekerja dan pemberi kerja maupun hak dan kewajiban pekerja ataupun pemberi kerja menurut uu no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja JO uu no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan beberapa PP yang berlaku . Kita mencari apa saja hak dan kewajiban untuk para pekerja dan untuk pemberi kerja .

Kedua untuk perlindungan hukum pekerja dan pemberi kerja , agar para pekerja mengerti atas apa saja perlindungan yang ia dapatkan dari pemberi kerja , secara yuridis kedudukan pekerja adalah bebas dan seimbang , namun kenyataannya banyak yang tidak seimbang dan menimbulkan masalah. Maka dari itu untuk mengatasi masalah tersebut kita membutuhkan uu atau pp yang mengatur perlindungan hukum untuk para pekerja .

Ketiga , pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan perhitungan atas upah dan pesangon, karena untuk pekerja / buruh sumber utama pemasukan untuk hidupnya adalah bekerja , dan jika ia terjadi di phk ia harus menghitung berapa upah yang ia dapatkan dan begitupun pesangonnya karena kedua belah pihak terikat dalam suatu perjanjian dan itu di atur dalam UU dan PP yang berlaku

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: Setelah disahkannya omnibus law Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja oleh pemerintah memberikan pro dan kontra yang besar terhadap masyarakat luas khususnya di sector ketenagakerjaan yang dimana terdapat hak-hak para buruh atau pekerja yang harus diperhatikan. Baiknya dari aliansi mahasiswa, masyarakat sipil lainnya serta serikat buruh juga ikut memberikan pendapat mengenai penolakannya terhadap undang-undang ini. sempat terjadi demo besar-besaran terkait penolakan terhadap penerapan undang-undang baru ini. Sebaiknya pemerintah memberikan jalan kepada masyarakat untuk melakukan judicial review (miring) ke mahkamah konstitusi atas penolakannya mengenai substansi dan materi muatan dari undangundang tersebut. sebagian dari masyarakat juga telah menggugat undang-undang ini ke mahkamah konstitusi. Oleh karena itu, besar harapan kami bahwa penelitian ini bisa bermanfaat bagi seluruh pihak yang merasa masih rancu terkait dengan regulasi yang ada di UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketengakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, hlm. 254.
- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, hlm.175.
- Ridwan HR, 2018, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.266.
- Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, As Publishing, Makassar, hlm. 72.
- Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, hlm. 91.
- M Solly Lubis, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, Bandung: Mandar Maju,1994, hal. 80.
- Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung: alumni, cetakan ke-2, 2000, hal.16.
- Peter Mahmud Marzuki, 2010: 134.
- Abdul Khakim. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Adirya Bakti. hlm.4.
- Yudha Pandu, *Kamus Hukum*, cet.2, Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008, Hal.78.
- Abdul rachmad budiono, *hukum perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009) hal.29.
- Imam Supomo, 1999
- Wijayanti, 2003
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Pradnya Paramita, Cet. II. 1975), hlm. 55
- Abdusalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta, hlm. 27.
- Zaini Asyhadie, *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)*, dalam *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 8
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum perburuhan*, Jakarta, PT Indeks, 2011
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta , 2017. Hal. 1.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2017. Hal. 2.
- Zainuddin Ali, *Op. Cit.* hal. 105.
- Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 103
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketengakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta, hlm. 254.
- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung, hlm.175
- Ridwan HR, 2018, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.266.
- Zainal Asikin, 2008, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.97.
- Marwati Riza, 2009, *Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, As Publishing, Makassar, hlm. 72.
- Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, hlm. 91.
- R. Soeroso, *Prngantar Ilm Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad, *Op. Cit*, hlm. 160 . 32.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. P

asal 169 UU No. 13 Tahun 2003

Artikel Jurnal :

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018, hlm.111.

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110.

Siti Zulaichah, "*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*", Journal of Islamic.

Business Law, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3.

Ayu Desiana. 2014. Majalah Hukum Forum Akademika Volume 25 Nomor 1 : Analisis Kewenangan Mahkamah Konstitusi Dalam Mengeluarkan Putusan Yang Bersifat Ultra Petita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003. Hal. 50.

Muchsin, Disertasi : "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*", Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018, hlm.111.

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, "*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*", Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021, hlm.110.

Siti Zulaichah, "*Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di Tinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*", Journal of Islamic Business Law, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Vol. 3 Issue 4 2019, hlm. 3

I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi dan Tanggung jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, hlm. 26.

Website :

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Kerja Berlangsung, <https://media.neliti.com/media/publications/275415-aspek-yuridis-pemutusan-hubungan-kerja-p-ec1d82f7.pdf>, diakses pada tanggal 14 Oktober 2022

Perlindungan Hukum terhadap hak Pekerja/Buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, <https://media.neliti.com/media/publications/108808-ID-perlindungan-hukum-terhadap-hak-pekerjab.pdf>, diakses tanggal 15 Oktober 2022

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK saat masa kontrak kerja berlangsung, http://repository.um-surabaya.ac.id/3700/3/BAB_II.pdf, diakses pada tanggal 16 Oktober 2022.

Saiful anam 29 <https://www.saplax.top/pendekatan-perundang-undangan-statute->

<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

<https://www.gadjian.com/blog/2018/01/25/inilah-unsur-unsur-hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>

<https://gajimu.com/pekerjaan/yanglayak/jaminan-kerja-1/pemutusan-hubungan-kerja>

Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 243/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jkt.Pst (Putusan Melalui Website Mahkamah Agung)

Hak dan Kewajiban Perusahaan atau Pengusaha selaku Pemberi Kerja sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”, diunduh pada tanggal 24 Juni 2019.