
**ANALISIS YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN
UNDANG – UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA**

*JURIDICAL ANALYSIS ON THE TERMINATION OF
EMPLOYMENT RELATIONSHIP UNDER THE LAW NO. 13 OF
2003 ON EMPLOYMENT AND THE LAW NO. 11 OF 2020 ON JOB
CREATION*

NUR ARDINI RAHMADANI

Fakultas Hukum Universitas Mataram

Email: dinirahmadani31@gmail.com

LALU HADI ADHA

Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbandingan pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Dan Perlindungan hak Pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja Metode penelitian yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, Pendekatan konseptual, dan Pendekatan Sosiologis. Perbandingan pengaturan (PHK) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan setiap pekerja atau buruh yang di PHK, haruslah sebisa mungkin atau dengan segala upaya untuk tidak terjadi (PHK), sementara pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 yakni pasal 81 Point 37 perubahan atas Pasal 151 ayat (2) memberikan kemudahan pengusaha dalam melakukan (PHK) secara sepihak dengan hanya memberikan pemberitahuan alasan kepada pekerja saja tanpa adanya penetapan dari (LPPHI). Terkait hak-hak pekerja diatur Dalam pasal 156 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pemberian hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai peraturan perundangan yg ada

Kata Kunci : Perbandingan; Pemutusan Hubungan Kerja; Cipta Kerja.

ABSTRACT

This research aims to compare the regulation of the termination of employment relationship between the Law No. 13 of 2003 on employment and the Law No. 11 of 2020 on job creation. This is a normative legal research which applies statutory, conceptual, and Sociological approaches. This research finds out that the Law No. 13 of 2003 on employment narrows the space for employers to terminate the employment relationship. On the other hands, the Law No. 11 of 2020 on job creation as stipulates in Article 81 Point 37 amendments to Article 151 paragraph (2) wider space for employers to terminate the employment relationship unilaterally only by giving the labor a notice on the reason of such termination without any confirmation from LPPHI. Regarding labor's rights, Article 156 of Law Number 13 of 2003 stipulate that the awarding severance payment, long service pay, and compensation for entitlements are in accordance with existing laws and regulations.

Keywords: Comparison; Termination of Employment Relationship; Job Creation

I. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) dalam memenuhi kebutuhan hidup berhubungan dan berinteraksi satu dengan lainnya tentu memerlukan pekerjaan, setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya. Untuk mendapatkan biaya seseorang tentu perlu bekerja.

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja atau buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau buruh atau karena sebab lainnya.¹

Peristiwa pengakhiran hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun utamanya akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Adakalanya pekerja atau buruh dapat menerima pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, namun tidak setuju terhadap kompensasi yang ditawarkan atau bisa juga terhadap keduanya.

Apabila melihat Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, terkait dengan Pasal 81 Point 39 perubahan atas Pasal 152 dihapuskan dan disisipkan satu pasal yakni pasal 151A. Jika melihat dalam pasal 155 dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 muatan pasal ini menjadi dasar hukum bagi pekerja atau buruh untuk menjaga serta melindungi haknya sebagai pekerja atau buruh. Sedangkan dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Pasal 81 point 43 dan point 41 Pasal 155 dan 154 telah dihapus, di antara pasal tersebut disisipkan satu pasal yakni Pasal 81 Point 42 Penambahan atas Pasal 154A.²

Apabila melihat Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, terkait dengan Pasal 81 Point 39 perubahan atas Pasal 152 dihapuskan dan disisipkan satu pasal yakni pasal 151A. Jika melihat dalam pasal 155 dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 muatan pasal ini menjadi dasar hukum bagi pekerja atau buruh untuk menjaga serta melindungi haknya sebagai pekerja atau buruh. Sedangkan dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Pasal 81 point 43 dan point 41 pasal 155 dan 154 telah dihapus, di antara pasal tersebut disisipkan satu pasal yakni Pasal 81 Point 42 Penambahan atas Pasal 154A.³

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, ada beberapa permasalahan dirumuskan sebagai berikut.1. Bagaimana perbandingan pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? 2. Bagaimana perlindungan hak Pekerja atau buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja? Adapun

¹Zaeni asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ed. Revisi Cet. 4, Jakarta : Rajawali Pers, 2015, Hlm 201.

²Indonesia *Undang – Undang Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Psl. 152, Psl 154, Psl 155.

³Indonesia *Undang – Undang Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Psl. 152, Psl 154, Psl 155.

tujuan yang diharapkan yakni 1. Untuk mengetahui perbandingan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. 2. Untuk mengetahui perlindungan hukum Pekerja atau buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Manfaatnya yaitu : a. Manfaat Akademis b. Manfaat Teoritis c. Manfaat Praktis.

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (normative legal research). Metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini digunakan pendekatan:⁴ 1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*). 2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Jenis bahan hukum penelitian diperoleh dari a). Bahan hukum primer, b) Bahan hukum sekunder dan c) Bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah Bahan hukum sekunder. Metode analisis yang digunakan penyusun dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis kualitatif.

II. PEMBAHASAN

Perbandingan pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum yang berlaku pada masing-masing negara. Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antar pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya.⁵

Jika melihat hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menjadi patokan atau rujukan daripada hukum ketenagakerjaan ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya menjadi aturan mengatur klafter ketenagakerjaan digantikan atau disempurnakan oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja biasa disebut dengan (Omnibus Law) yang menjadi patokan aturan baru yang mengatur hukum ketenagakerjaan, di dalamnya mengatur terkait pemutusan hubungan kerja (PHK).

1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja adalah referensi untuk pemutusan kontrak kerja pekerja/buruh dengan perusahaan. Seorang pekerja dapat diberhentikan secara sukarela dari pekerjaan atau mengikuti keputusan yang di buat oleh atasan mereka. Maksud lain yakni pemutusan hubungan kerja karena hal tertentu yang mengarah pada pemutusan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha pihak pemberi pekerjaan.⁶

Dalam hal terjadi PHK, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan-ketentuan hukum

⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, rev.ed. cetakan ke-14, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm. 47

⁵Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, Hlm 6

⁶Rian Wiguna, *Pengertian PHK - Larangan dan Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (berpendidikan.com)*, Di Akses Tanggal 16 Agustus 2021, Pukul 21:28

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat 1, 2 dan 3 memberikan penjabaran sebagai berikut :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja 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.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁷

Pemutusan Hubungan Kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. PHK berarti suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya akibatnya ini awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran.⁸

Di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengecualian untuk jenis PHK tertentu yang tidak melakukan penetapan lembaga PPHI. Berapa jenis PHK yang tidak memedukan penetapan lembaga PPHI diantaranya adalah :⁹

1. Pekerja atau buruh mengundurkan diri.
2. Pekerja atau mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih.
3. Pekerja atau buruh dalam masa percobaan.
4. Pekerja yang berakhir masa kontrak.

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

1. Pekerja dalam masa percobaan, bila diisyaratkan secara tertulis sebelumnya.
2. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi, adanya tekanan atau intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja mencapai usia pensiun.
4. Pekerja meninggal dunia.

2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja diatur juga Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) Pasal 81 Point 37 Perubahan atas pasal 151 ayat 1, 2, 3, dan 4 memberikan penjabaran sebagai berikut:

⁷ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan*

⁸ Abdullah Sulaiman. Op.Cit, Hlm.357

⁹ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
4. Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁰

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law) maka hal diatas tentu dapat menjadi tamparan bagi pekerja/buruh akan keberlangsungan serta kesejahteraan dalam bekerja dengan beberapa pasal yang diubah, ketika melihat frasa pada pasal 81 Point 37 perubahan atas 151 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 151 ayat 2 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law).

Jika melihat klauster ketenagakerjaan dalam Undang-undang Cipta Kerja terkait perubahan ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). perubahan pasal tersebut. Dengan adanya perubahan pasal ini, maka pengusaha dapat melakukan PHK secara sepihak. Sebab, belum tentu pekerja/buruh dapat melakukan penolakan atas pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan. Terlebih lagi dengan dihapuskannya beberapa pasal salah satunya pasal 81 Point 43 yakni pasal 155 yang menyebutkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dan pengusaha tidak dapat melakukan PHK sebelum penetapan tersebut ditetapkan.

Perlindungan Hak Pekerja Atau Buruh Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Jika berbicara mengenai kesejahteraan tentu telah menjadi kata yang familiar terdengar di kalangan pekerja/buruh, kesejahteraan sebagai sebuah bukti ukuran dari sebuah pola hubungan kerja yang dibangun antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pada prinsipnya, kesejahteraan bukan hanya dimaknai menjadi hal yang harus diberikan kepada salah satu pihak saja, namun pengusaha maupun pekerja sama-sama memiliki hak untuk menjadi sejahtera.

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja atau buruh

¹⁰ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja*

dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah.

Jika merujuk pada Pasal 81 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memberikan upah dengan memperhatikan pekerja/buruh dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi sehingga pemberian upah tidak dapat diberikan secara sepihak dan harus lebih berhati-hati dalam memberikan upah, sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menghapuskan muatan pasal yang menyebutkan memperhatikan pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta memperhatikan produktivitas.

Selain itu juga ketika pekerja atau buruh di PHK akan memperoleh uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Di atur di dalam Pasal 156 sedangkan di dalam Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 diatur didalam Pasal 81 point 44 perubahan atas pasal 156. Terkait pemberian uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang pengganti hal memiliki perbedaan, tergantung dari alasan pengakhiran hubungan kerja itu sendiri.

Jika pekerja atau buruh di PHK dikarenakan perusahaan mengalami kepailitan maka di Undang-Undang nomor 13 Tahun 2013 memberikan uang pesangon 1x ketentuan sedangkan didalam Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 jika perusahaan pailit memberikan pesangon 0,5x ketentuan selain itu jika perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun terus menerus dikarenakan keadaan memaksa (*force majeure*) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memberikan uang pesangon 1x ketentuan sedangkan di Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 memberikan uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan.

Jika melihat ketentuan terkait upah yang akan diberikan baik pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak tentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu pentingnya bagi pekerja atau buruh sebelum memperoleh hak yang semestinya mereka terima tentu saja harus melakukan perjanjian.

Atas dasar perjanjian kerja inilah yang dapat memperkuat hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha nantinya. Jika melihat hubungan kerja, kedudukan pengusaha dan pekerja harus dimaknai seimbang. Pada level tertentu, seorang pengusaha berhak untuk menuntut pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Begitupun pekerja, seharusnya memiliki posisi yang setara dengan pengusaha untuk mendapatkan hak mereka. Perbedaan kepentingan merupakan hal dasar yang mempengaruhi keharmonisan hubungan kerja. Persoalan upah misalnya, setiap pekerja memiliki harapan gaji dari pengusaha.

Hal tersebut berbeda dengan pekerja yang menginginkan adanya gaji yang cukup baik untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan, terkadang kepentingan inilah yang menjadi pemicu kurang harmonisnya antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berbeda persepsi serta sudut pandanglah yang menjadi persoalan sering terjadinya selisih diantaranya Ketika terjadi PHK,

III. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perbandingan pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di antara kedua Undang-undang diatas, baik Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). Tentu memiliki perbedaan yang sangat jelas, dengan ditambahkan, diganti, dan dihapus frasa pada beberapa Pasal dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pasal 81 Point 37 perubahan atas Pasal 151, point 38 penambahan atas Pasal 151A, point 39 penghapusan atas Pasal 152, point 40 perubahan atas Pasal 153, point 41 Penghapusan atas Pasal 154, Point penambahan atas Pasal 154A, dan point 43 penghapusan atas Pasal 155. sebelumnya telah dijelaskan beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja atau buruh yang di PHK, haruslah sebisa mungkin atau dengan segala upaya untuk tidak terjadi Pemutusan Hubungan kerja di dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 PHK hanya dapat diberlakukan atau ditetapkan setelah adanya penetapan dari LPPHI selama belum adanya penetapan dari LPPHI pengusaha harus memperkerjakan kembali pekerja/buruh tersebut , sementara jika merujuk pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sesuai dengan pasal – pasal yang dihapus, diubah, ditambahkan, memberikan kelonggaran bahkan kemudahan untuk pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan hanya memberikan pemberitahuan alasan kepada pekerja atau buruh di dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 lebih menegaskan lagi di dalam pasal 155 PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan, namun pasal tersebut telah dihapuskan di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sesuai dengan turunan Undang – Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja yaitu PP No 35 Tahun 2021 dalam Pasal 37, 38, dan 39, yang menjelaskan bagaimana prosedural pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Tentu harus memperhatikan keadilan, dan kemanfaatan, keadilan serta kebermanfaatan untuk pekerja atau buruh tidak tertunaikan melainkan keadilan serta kebermanfaatan tersebut hanya bagi pengusaha.
2. Adapun hak-hak pekerja atau buruh ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur di dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak Undang-undang 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 81 point 44 perubahan atas Pasal 156, point 45 perubahan atas pasal 157, point 46 penambahan atas Pasal 157A, dan point 47,48 penghapusan atas Pasal 158 dan Pasal 159 dan perubahan atas Pasal 81 point 40 yakni pasal 160, dalam Undang-Undang Cipta Kerja sendiri ada banyak pasal yang dihapus, ditambah, serta dirubah, tentu ini menjadi persoalan baru tatkala pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait pemberian uang pesangon ada

perbedaan ketentuan pemberian dilihat dari alasan pengakhiran hubungan kerja serta alasan lain yang mengharuskan dilakukannya pengakhiran hubungan kerja, seperti halnya perusahaan pailit, perusahaan tutup karena keadaan memaksa terkait pesangon yang diberikan sebesar 0,5x ketentuan pasal 156 ayat (2). Jika melihat dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 ada penghapusan satu huruf yakni dalam Pasal 156 huruf C terkait uang pengganti hak yang semestinya di terima pekerja atau buruh, tentu sangat disayangkan bagaimana jika pekerja/buruh tidak mendapatkan penuh uang pesangon tetapi hanya memperoleh uang pengganti hak saja terlebih lagi jika pekerja/buruh tidak mengerti terkait upah yang semestinya diterima dan pengusaha bisa saja melakukan kecurangan dengan mengurangi hak pekerja/buruh.

Saran

Berdasarkan penelitian ini maka penulis membuat saran-saran yang hendaknya menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya yaitu:

1. Perlu Bagi pekerja atau buruh sebelum bekerja dengan pengusaha haruslah memperhatikan dan membaca setiap perjanjian kerja atau kontrak yang telah disepakati bersama pengusaha, untuk menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau kecurangan yang dapat dilakukan oleh pengusaha sehingga rentan perjanjian kerja tersebut dilanggar.
2. Bagi pekerja atau buruh ada baiknya sebelum menandatangani perjanjian kerja sebisa mungkin pekerja/buruh mempelajari terlebih dahulu apa yang menjadi peraturan serta hak-hak yang harus diperjuangkan serta diberikannya setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga nantinya tidak ada pihak yang merasak dirugikan atau dicurangi haknya..
3. Setidaknya di dalam pasal-pasal Undang-undang Cipta Kerja lebih memperhatikan lagi terkait apa yang semestinya pekerja/buruh perjuangkan dan tidak semudah itu dapat diberlakukannya PHK

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, rev.ed. cetakan ke-14, Prenadamedia Group, Jakarta, 2019, hlm. 47

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta 2012, hlm.89

Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, LakBang Pressindo, Surabaya, 2017, hlm 69

Jurnal

I Nyoman Wahyu Triana, I Made Udiana, I Nyoman Wahyu Triana, I Made Udiana, 2016, "Kesepakatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perjanjian Bersama Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan", Kertha Semaya, Vol. 04, No. 04, Juli 2016, hlm. 2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/8269/6169>, diakses 20 Februari 2021, Jam 21:47

Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,*

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*