



HAK PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021

Rahmawati Kusuma, AD Basniwati

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: rahmawatikusuma@unram.ac.id, adbasniwati81@gmail.com



Abstract

This study aims to determine the rights of workers who experience termination of employment based on Government Regulation No. 35 of 2021 concerning certain time work agreements, outsourcing, work and rest periods, and termination of employment. This research uses normative legal research by using approach methods, namely; Legislation approach method, conceptual approach and Historical approach. The analysis of legal materials obtained is in accordance with the above data collection techniques, then the collected data is then processed and analyzed qualitatively. The results of the research and discussion conclude that the regulation regarding the process of termination of employment as regulated in Articles 37,38 and 39 as well as the rights of workers obtained in the event of termination of employment are contained in Articles 40 to 59 of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning work agreement for a certain time, outsourcing, working time and rest time, and termination of employment.

Keywords: *Work Termination; Workers' Rights, Employment*

✉ Alamat korespondensi:
Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia
rahmawatikusuma@unram.ac.id

I. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, salah satu upaya progresif pemerintah saat ini dibidang hukum dan sector lainnya sehingga melahirkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan konsep Omnibuslaw.

Undang-undang Cipta Kerja ini dirancang dengan konsep omnibuslaw dalam penyusunannya. Hal yang disasar adalah, penciptaan lapangan kerja, peningkatan kompetensi pencari kerja, dan kesejahteraan para pekerja, peningkatan produktivitas pekerja serta peningkatan investasi. Konsep omnibuslaw ini merupakan konsep yang baru di Indonesia. System 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 Negara.¹

Dalam naskah akademik Omnibuslaw Undang-Undang Cipta Kerja, ada 11 klaster yang masuk dalam Undang-undang ini antara lain Penyederhanaan Perizinan, Persyaratan Investasi, Ketenagakerjaan, Kemudahan berusaha, Pemberdayaan dan Perlindungan UMKM, Dukungan Riset dan Inovasi, Administrasi Pemerintah, Pengenaan Sanksi, Pengadaan Lahan, Kemudahan Investasi dan Proyek Pemerintah, serta Kawasan Ekonomi Khusus.

Salah satu diantaranya mengatur tentang kluster ketenagakerjaan, dan diatur dalam Bab IV Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam kluster ini ada tiga Undang-undang yang digabung menjadi satu, yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Di dalam proses perancangan pembuatannya serta proses pengerjaannya yang terkesan terburu-buru, membuat banyak pihak-pihak yang tidak setuju, karena dalam proses pembuatan Undang-undang punya cukup waktu yang lama untuk menjadi sebuah produk hukum yang mengatur kehidupan bernegara dan menjamin kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, Undang-undang yang dibuat dengan terburu-buru hanya akan menimbulkan polemik meski ada pihak yang diuntungkan. Jimly Asshiddiqie menyatakan bahwa Undang-undang yang telah ditetapkan dan diundangkan, tentulah telah melalui proses yang sangat Panjang sampai akhirnya disahkan menjadi milik public yang bersifat terbuka, mengikat untuk umum.²

Belum lama ini Presiden Jokowi telah mengesahkan beberapa Peraturan turunan sebagai peraturan pelaksana atau implementasi dari ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu Peraturan turunan yang diterbitkan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang selanjutnya akan disebut PP Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam Peraturan ini salah satunya mengatur dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja dan/atau serikat pekerja apabila yang bersangkutan anggota serikat pekerja. Surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja itu dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja dan atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. Jika menolak pemutusan hubungan kerja, pekerja diberi waktu 7 hari kerja sejak menerima surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja untuk melayangkan surat penolakan disertai alasannya.

Ketentuan ini memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, karena sekarang pengusaha tidak perlu melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja yang bersangkutan dan penetapan pengadilan hubungan industrial (PHI) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sebelumnya, Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur jika semua upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat

¹ Dwi Kusumo Whardani, *Dhisharmoni Antara RUU Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-prinsip UU No.5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria (UUPA)*, Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ghanesa, Vol.6 No.2, diakses tanggal 27 september 2022, hlm.440

² Jimly Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm 70.

pekerja atau dengan pekerja jika pekerja yang bersangkutan menjadi anggota serikat pekerja. Jika perundingan itu tidak menghasilkan persetujuan (kesepakatan), pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh pendapatan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).

II. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normative, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang ada khususnya tentang konsep pemutusan hubungan kerja. Untuk mengkaji permasalahan ini digunakan metode pendekatan, yaitu; Metode pendekatan Perundang-undangan, pendekatan koseptual dan pendekatan Historis. Analisis bahan hukum yang diperoleh sesuai dengan Teknik pengumpulan data atas, maka data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara kualitatif yaitu Analisa bahan hukum yang dilakukan dengan memahami dan merangkai bahan hukum yang telah dikumpulkan secara sistematis sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai masalah atau keadaan yang diteliti dengan menggunakan alur deduktif dalam hal ini pola pikir yang mendasari hal-hal yang bersifat khusus. Dengan menggunakan Peraturan Perundang-undangan kemudian ditarik kesimpulan pokok mengenai permasalahan yang dikaji³

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak pekerja yang mengalami PHK berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

1. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang bellum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁴

2. Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan blue collar (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan "halus" seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan white collar (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang belanda dan timur asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara blue collar dengan white collar ini semata-mata untuk memecah belahkan golongan bumiputra, dimana oleh pemerintah Belanda antara white collar dengan blue collar diberikan kedudukan dan status yang berbeda.⁵

3. Pengusaha/Pemberi Kerja

Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, menggunakan istilah Pengusaha, dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha yaitu:

- a. Orang perseorangan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaann 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 luar wilayah Indonesia.

³ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2014), hlm. 201.

⁴ Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hlm.4.

⁵ Zaeni Ashyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.4, Ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 17-18.

Selain istilah Pengusaha juga ada istilah Pemberi kerja yang digunakan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang sebagaimana tertera dalam Pasal 1 angka 4 yaitu pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.⁶ Dalam Pasal 1 angka 1 PP Nomor 35 Tahun 2021, disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat "hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha", dan sebaliknya "hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh."⁷

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

PP Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 1 angka 9 memberikan pengertian yakni:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdata, bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah "Adanya dibawah perintah pihak lain" sehingga nampak hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).⁸ Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut PP Nomor 35 tahun 2021 sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

6. Syarat Sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan juga pada Pasal angka 14 Jo Pasal 52 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, definisi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 52 ayat 1 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus terpenuhi semua baru dapat dikatakan perjanjian kerja tersebut sah.

7. Jenis Perjanjian Kerja

Di Indonesia dikenal ada 2 jenis perjanjian kerja, yaitu:

- 1) Perjanjian waktu tertentu (PKWT)
- 2) Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.61.

⁷ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.11

⁸ Husni, Op.Cit, hlm.62

8. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja Bersama mempunyai kedudukan yang tertinggi dalam perusahaan. Perjanjian kerja yang dibuat tidaklah boleh bertentangan dengan perjanjian kerja Bersama. Demikian pula perjanjian kerja Bersama tidak boleh diganti dengan peraturan perusahaan. Terhadap perjanjian kerja Bersama ini pengusaha, serikat pekerja/buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja Bersama. Ketentuan ini bersifat imperative artinya ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja Bersama wajib dilaksanakan oleh pengusaha maupun serikat pekerja/buruh sebagai representasi pekerja/buruh.⁹

Dalam Pasal 124 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan perjanjian kerja Bersama paling sedikit memuat:

- a) Hak dan kewajiban perusahaan;
- b) Hak dan kewajiban serikat pekerja/ serikat buruh serta pekerja/buruh
- c) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja Bersama; dan
- d) Tanda tangan para pihak pembuatan perjanjian kerja Bersama.

9. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa, pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.

Bagi pekerja/buruh dengan adanya PHK yang terjadi pada diri mereka, secara langsung memberikan pengaruh pada terhentinya salah satu sumber utama penghasilan selama ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya dan anggota keluarga lain yang menjadi tanggungan pekerja/buruh tersebut. Dibanyak sisi, dengan terhentinya sumber penghasilan berupa upah dapat menyebabkan dampak social lain bagi pekerja/buruh, missal keberlangsungan Pendidikan anak-anak mereka, pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan sebagainya, padahal itu semua dapat dikatakan merupakan kebutuhan primer atau mendesak untuk segera pemenuhannya.¹⁰

Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja:

- a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha
- b. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum
- c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh
- d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Apabila dalam hal pekerja/buruh telah di beritahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja maka wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dan apabila dalam hal perundingan bipartite tidak mendapatkan kesepakatan, maka pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan Pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Inii berarti yang diperselisihkan adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan oleh salah satu pihak telah sesuai dengan undang-undang ataukah tidak (unrule), yang pada akhirnya akan sampai keperselisihan hak, yaitu apakah dalam pemutusan hubungan kerja tersebut pihak pengusaha telah memberikan hak pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya ataukah tidak. Hak yang

⁹ Rolas Tampubolon, PHK Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Beberapa Putusan Mahkamah Agung, Sibuku Media, Yogyakarta, 2015, hlm.4

¹⁰ Danang Sunyoto, Judul PHK: Petunjuk pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja, Penerbitan Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014, hlm.97

menyangkut pesangon, hak yang menyangkut penghargaan masa kerja, hak atas pergantian hak dan sebagainya.¹¹

Secara ekonomi, jelas bahwa pemutusan hubungan kerja dapat menghentikan proses pemasukan pekerja beserta keluarganya. Pada kondisi ini, keluarga pekerja/buruh tersebut dapat dikategorikan sedang dalam kondisi kemiskinan sementara. Permasalahan selanjutnya yang di hadapi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja beserta keluarganya adalah masalah ketidak pastina kapan masa penganggurannya berakhir. Jika kondisi keluarga seperti ini berlangsung dalam kurun waktu yang relative lama, maka dikhawatirkan dapat menjadi kemiskinan kronis.¹²

Karena dampak yang ditimbulkan sangat besar sehingga dirasa wajar apabila negara melalui peraturan perundang-undangnya mewajibkan pengusaha untuk membayar nilai pesangon yang besar bagi pekerjanya yang terkena pemutusan hubungan kerja. Sehingga uang pesangon tersebut dapat digunakan oleh pekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya sembari mencari pekerjaan baru ataupun pekerja dapat juga menggunakan uang pesangon tersebut untuk berwirausaha.

Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak adalah kewajiban pengusaha/pemberi kerja untuk membayar uang pesangon dan uang lainnya tersebut kepada pekerjanya dalam hal ini terjadi pemutusan hubungan kerja yang sudah diatur dalam Pasal 40 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang pergantian hak yang seharusnya diterima."

Dalam bukunya A. Ridwan Halim, mengenai uang pesangon dijelaskan bahwa:¹³ "uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada pekerja/buruh pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha/majikan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh pekerja/pengusaha yang bersangkutan dan besar imbalan per jam (cq. Gajinya tiap bulan)". Mengenai uang jasa adalah pemberian uang yang diberikan bukan karena buruh telah berjasa, tapi kalau buruh telah bekerja lebih dari 5 tahun dan terjadi pemutusan hubungan kerja, maka buruh tersebut selalin diberikan uang pesangon juga mendapatkan uang jasa.

Adapun besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ketentuan uang penggantian hak menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Perhitungan Uang Pesangon (Pasal 40 ayat 2 PP Nomor 35 Tahun 2021) adalah sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah
 - b. Masa Kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun : 2 bulan upah;
 - c. Masa Kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun : 3 bulan upah;
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun : 4 bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun : 5 bulan upah;
 - f. Masa Kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 6 bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun : 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun : 8 bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih : 9 bulan upah.
2. Perhitungan Uang penghargaan masa kkerja (Pasal 40 ayat 3 PP Nomor 35 Tahun 2021) adalah sebagai berikut:
 - a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun : 2 bulan upah
 - b. Masa Kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun : 3 bulan upah;
 - c. Masa Kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun : 4 bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun : 5 bulan upah;
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun :6 bulan upah;
 - f. Masa Kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun : 7 bulan upah;
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun : 8 bulan upah

¹¹ Any Suryani H dan Zaeni Asyhadie, *Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Sanabil,Mataram,2019,hlm.198.

¹² Gunawan dan sugiyanto, kondisi social ekonomi keluarga pasca pemutusan hubungan kerja, *Jurnal Penelitian dan pengembangan Kesejahteraan Sosial*, Vol.16,No.01, diakses tanggal 27 September 2022,hlm.37

¹³ Zaenal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1,Cet.10,Rajawali Pres,Jakarta hlm.196

- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih : 10 bulan upah.
3. Perhitungan Uang penggantian hak (Pasal 40 ayat 4 PP Nomor 35 tahun 2021) meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Uang pesangon, unag penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebelumnya ada di Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan mengalami sedikit perubahan dalam Pasal 40 PP Nomor 35 tahun 2021. Perubahan yang ada dalam pasal tersebut memang tidak signifikan karena isi pada ayat (1), (2) dan (3) PP Nomor 35 tahun 2021 masih tetap memiliki ketentuan pasal yang sama dengan pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang sebelumnya terdapat empat huruf pasal yakni:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarga pekerja;
- c. Penggantian Perumahan, pengobatan, serta perawatan yang ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang telah memenuhi syarat);
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.

Pasal 156 ayat 4 Undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga pada Peraturan Pemerintah ini hanya memiliki 3 huruf Pasal saja, seperti yang telah dijabarkan penulis sebelumnya.

Dalam hal hak pekerja yang didapatkan jika terjadi pemutusan hubungan kerja disebabkan karena alasan efisiensi dalam undang-undang ini jika dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya yakni undang-undang ketenagakerjaan, maka terdapat perbedaan yang signifikan. Pada Pasal 164 ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan pada intinya pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha atas dasar perusahaan melakukan efisiensi maka pekerja berhak memperoleh pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja atau kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 serta uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4 Undang-undang ketenagakerjaan. Sedangkan didalam pasal 43 PP nomor 35 tahun 2021 telah mengubah kalimat "dua kali" tersebut menjadi 0,5 kali ketentuan yang telah tercantum dalam Pasal 40 ayat 2 bagi perusahaan yang mengalami kerugian, dan satu kali ketentuan yang telah tercantum dalam pasal 40 ayat 2 PP Nomor 35 tahun 2021 bagi perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Sehingga pekerja yang terdampak atas adanya efisiensi di suatu perusahaan tidak begitu diuntungkan seperti sebagaimana halnya Pasal 164 ayat 3 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip dalam buku Zaenal Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu¹⁴:

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.

Dari uraian macam-macam perlindungan di atas, uang pesangon merupakan jaminan sosial terhadap pekerja sebagai suatu bentuk penghargaan atas kinerja pekerja sebelum

¹⁴Eko Wahyudi Op.Cit.,hlm.33

dilakukan pemutusan hubungan kerja. Hakekatnya uang pesangon merupakan bentuk perlindungan sosila ekonomi yang bertujuan untuk membengun kehidupan ekonomi social pekerja untuk melanjutkan dan mencari pekerjaan lain setelah pemutusan hubungan kerja. Ini juga sejalan dengan asas ketenagakerjaan yaitu asas kemanfaatan dan asas keseimbangan tanpa Diskriminasi antara pekerja dengan pengusaha.

IV. KESIMPULAN

Hak-hak yang didapatkan oleh pekerja/buruh dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang di atur dalam Pasal 40 ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4). Jika merujuk pada undang-undang sebelumnya yakni Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan terkait uang penggantian hak yang didapatkan pekerja/buruh pada PP Nomor 35 tahun 2021 ini huruf C dihapus, sehingga isi Pasal dalam peraturan ini hanya 3 poin. Dan unntuk ketentuan perhitungan hak dari PHK diatur dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 59 PP Nomor 35 tahun 2021. Jika merujuk ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan tentang pemberian uang pesangon dilihat dari alasan PHK seperti halnya perusahaan melakukan efesiensi dan force majeure, uang pesangon diberikan sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) yang dimana Undang-Undang sebelumnya pekerja yang mengalami PHK dengan alasan tersebut maka akan mendapatkan uang pesangon penuh atau bahkan 2 kali ketentuan dari ketentuan pemberian uang pesangon.

REFERENSI

- Any Suryani H dan Zaeni Asyhadie, *Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Sanabil, Mataram, 2019.
- Danang Sunyoto, *Judul PHK: Petunjuk pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja*, Penerbitan Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2014.
- Dwi Kusumo Whardani, *Dhisharmoni Antara RUU Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-prinsip UU No.5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-pokok Agraria (UUPA)*, Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ghanesa, Vol.6 No.2, diakses tanggal 27 september 2022.
- Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- Gunawan dan sugiyanto, *kondisi social ekonomi keluarga pasca pemutusan hubungan kerja*, Jurnal Penelitian dan pengembangan Kesejahteraan Sosial, Vol.16, No.01, diakses tanggal 27 September 2022.
- Jimly Asshiddiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-undang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Hardjan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Harsono, Y., & Fajarianto, O. (2021, January). Strategy for Improving the Quality of Human Resources to Improve the Performance of Small and Medium Enterprises in Kepulauan Seribu, North Jakarta. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 382-392). Atlantis Press.
- Rolas Tampubolon, *PHK Karena Kesalahan Berat Ditinjau Dari Beberapa Putusan Mahkamah Agung*, Sibuku Media, Yogyakarta, 2015.
- Zaenal Asikin dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Ed.1, Cet.10, Rajawali Pres, Jakarta, 2014.
- Zaeni Ashyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.4, Ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2015