

## PEMENUHAN HAK BURUH DALAM PEMBERIAN PESANGON MENURUT PASAL 43 PERATURAN PEMERINTAH 35 TAHUN 2021

Clarisa Fitri Milenia Turnip<sup>1</sup>, H.R. Adianto Mardijono<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: clarisaturnip10@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this research is to determine whether the rights of workers in providing severance pay according to article 43 of government regulation 35 of 2021. Fulfillment of rights is the obligation of every person to have rights which are everything that must be obtained by individuals because these rights are inherent in each of them. Same thing with work. It is known that government laws and regulations also limit workers and severance pay. Basically, a worker/labourer is a person who works in a company who has the right to receive an imbalance or wage from a company where he works, the company also has regulations and the government also provides regulations to employees. The company is known that the rules that have been set by the government are the ones that must be obeyed by every company. The existence of a working relationship with this company creates a working relationship between the worker and the entrepreneur that not only builds a relationship but also the company and the worker/laborer may experience termination of employment in that the worker/labourer is entitled to receive an imbalance or severance pay at the time the worker/laborer is working or at the end of the job. the relationship between the ape and the company is obliged to provide the workers' rights. In presenting these rights the company must fulfill a decent life for workers, because of the existence of laws and government regulations in order to create proper fulfillment of rights for workers/workers. The method used in this research is to use the legal and conceptual approach. In this study, it will be known whether the labor severance pay in Article 43 of Government Regulation 35 of 2021 is in accordance with the right to a decent life according to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia.*

**Keywords:** labor/hunting rights, severance pay, government regulations

### **Abstrak**

Tujuan peneliti ini adalah menentukan apakah pemenuhan hak buruh dalam pemberian pesangon menurut pasal 43 peraturan pemerintah 35 tahun 2021. Pemenuhan hak merupakan merupakan kewajiban setiap orang memiliki hak yang merupakan segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh individu karena hak itu melekat pada diri masing-masing. Sama hal nya dengan bekerja. Diketahui bahwa undang-undang dan peraturan pemerintah juga membaas tentang pekerja dan pesangon pada dasarnya pekerja/buruh adalah seorang yang bekerja di perusahaan yang memiliki hak untuk menerima imbalan atau upah dari suatu perusaan dimana ia bekerja, perusahaan juga memiliki peraturan dan pemerinta juga memberikan peraturan kepada perusahaan diketahui bahwa aturan yang telah di ditetapkan pemerinta itu lah yang harus dipatu di setiap perusaaan. Adanya hubungan pkerja dengan perusahaan ini menimbulkan suatu perjanjian hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak hanya membangun hubungan tetapi juga perusahaan dengan pekerja/buruh bisa mengalami pemutusan hubungan kerja dalam bekerja tersebut pekerja/buruh berhak menerima imbalan atau pesangon pada saat pekerja/buruh tersebut bekerja maupun saat berakhirnya ubungan kera tersebut dan perusahan wajib untuk memberikan hak buruh tersebut. Dalam pemberian hak tersebut perusahaan harus memenuhi hidup yang layak untuk pekerja, oleh kerenanya adanya undang-undang dan juga peraturan pemerinta agar terciptanya pemenuhan hak yang layak bagi buruh/pekerja. Metode yang dilakukan pada penelitian ini yakni menggunakan metode pendekatan undang-undang dan konseptual. Dalam penelitian ini akan diketahui apaka p pesangon buruh pada

pasal 43 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 sesuai dengan hak kehidupan yang layak menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

**Kata kunci:** hak pekerabur, pesangon, peraturan pemerintah

## PENDAHULUAN

Pada zaman seperti ini manusia harus bisa memenuhi hidupnya dengan bekerja agar terpenuhinya kebutuhan hidup. Pada masa ini juga setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Penduduk negara kita Indonesia setiap tahunnya akan meningkat oleh karena itu Indonesia juga mempunyai demografi, dimana inilah yang menjadikan Indonesia berupaya sekuat tenaga untuk meningkatkan kesejahteraan penduduknya. Disamping itu setiap orang juga harus bekerja untuk kelangsungan hidupnya.

Pada masa globalisasi serta transformasi teknologi data yang tumbuh pesat sudah mengganti tatanan sosial serta ekonomi, termasuk pergantian dalam dunia kerja. Pergantian ialah kondisi strategis yang memaksa terdapatnya daya produksi serta energi persaingan sumber energi manusia yang merupakan faktor yang terutama supaya peningkatan kerja Indonesia, ekonomi global yang mendorong tenaga kerja Indonesia harus sanggup memainkan peranannya di era saat ini. Pada rangka tingkatkan mutu tenaga kerja Indonesia maka diharapkan dan harus di usahakan untuk membangun lapangan pekerjaan bagi masyarakat agar pengangguran tidak meningkat tiap tahunnya, dalam hal tersebut juga dalam pekerjaan pekerja butuh kesejahteraan dan juga butuh di penuhi haknya sebagai buruh baik dari menjalin hubungan kerja sampai pada berakhirnya hubungan kerja.

Saat sebelum beranjak ke ulasan peraturan yang mengendalikan tentang ketenagakerjaan kita mangulas pekerjaan dimana pekerjaan dalam negeri ialah zona terutama dalam membangun negeri, pekerjaan tidak luput dari pemutusan ikatan kerja oleh industri ataupun sesuatu lembaga terpaut sebab seyogyanya dalam pekerjaan terdapat menjalankan ikatan pekerjaan ada pula pengakhiran pekerjaan. Setelah itu memandang negeri Indonesia, kita memandang banyak penduduk negara ini yang tidak memperoleh pekerjaan yang mengakibatkan pengangguran di Indonesia makin kesini kian banyak, kerap kali warga yang telah mempunyai pekerjaan pula dapat tidak bekerja lagi disebabkan pemutusan ikatan kerja oleh industri tersebut yang menyebabkan kenaikan pengangguran kian besar.

Melihat susah nya masyarakat untuk mencari pekerjaan mengakibatkan banyaknya juga pengangguran di negara ini. Bukan saja orang yang belum mendapatkan pekerjaan tetapi orang

yang sudah bekerja pun tidak sedikit kehilangan pekerjaannya yang di karenakan adanya phk. Sama terdapatnya berakirnya ikatan kerja dicoba oleh industri ini menyebabkan banyak akibat, salah satunya akibat sosial dimana ini dapat menyebabkan perselisihan pihak industri dengan pekerja/ buruh disinilah peranan peraturan ketenagakerjaan supaya menciptakan proteksi untuk pekerja/ buruh yang disebabkan dengan terdapatnya pemutusan ikatan kerja. Disini lah kedudukan undang- undang berarti untuk pekerja/ buruh kenapa demikian supaya pekerja/ buruh memperoleh proteksi serta memperoleh kehidupan yang layak serta pantas tetapi perihal tersebut tidak cocok dengan harapan. Tidak sedikit pekerja yang sudah mempunyai pekerjaan dalam praktiknya serta mudahnya kehabisan pekerjaan sebab terbentuknya pemutusan ikatan kerja (Khair 2021).

Dalam PHK tidak saja dengan kata pemutusan hubungan kerja saja namun berakirnya kerana banyak macamnya salah satunya PHK karena perusahaan yang melalui kerugian mengakibatkan perusahaan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut dikarenakan instansi tersebut melakukan yang namanya efisiensi. Seperti pasal 43 PP 35/2021 berisi tentang perusahaan berhak melakukan efisiensi karena mengalami kerugian dan pesangon yang didapat buruhnya 50% persen dari gajinya. Pada dasarnya mengenai peraturan turunan yang dimana dimaksudkan untuk pelaksanaan UU Cipta Kerja yang diundangkan mengenai PP 35/2021 mengenai PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK. Kemudian dilihat Pasal 36 PP 35/2021 mengendalikan jika PHK bisa terjalin sebab bermacam sebab, di antara lain; perusahaan melaksanakan koalisi, peleburan, pengambilalihan, ataupun pembelahan instansi serta buruh tidak berkeinginan lanjutkan ikatan kerja; perusahaan melaksanakan efisiensi sebab alami kerugian; perusahaan tutup akibat hadapi kemerosotan yang berkelanjutan sepanjang 2 tahun tersebut perusahaan akan tutup dimana ini diakibatkan kondisi mendesak; perusahaan mengalami pailit maka dalam kondisi penundaan kewajiban pembayaran utang tersebut.

Dan berbagai masalah yang ada, pengusaha melihat PHK pada mengatakan efisiensi dipasal 164 dan ayatnya ke (3) UU 13/2003. Vonis itu ialah nyatanya hal tersebut dikuatkan lagi oleh majelis hakim tingkatan kasasi. Sementara itu substansi Pasal 164 UU 13/ 2003 merupakan menimpa kondisi industri tersebut idak lagi beroperasi hal tersebut maka dijadikan dalil pengusaha buat melaksanakan pemberentian pekerja hal tersebut diiringi munculnya

kearusan sang pengusaha buat mengupah beberapa macam di besarnya cocok pada tiap-tiap tutup industri, ialah dapat sebab industri hadapi kerugian 2 tahun berturut-turut, kondisi memforsir, ataupun melaksanakan efisiensi. Rumusan lengkap dipasal 164 ayat (3) UU 13/2003: Oleh karenanya, pemakaian dipasal 164 terfokus pada ayatnya yakni yang ke (3) UU 13/2003 oleh pengusaha selaku bawah hukum guna sanggup dikerjakannya pemutusan ikatan kerja dengan tanda efisiensi tanpa tutupnya industri sudah jadi permasalahan dimana dalam kenyataannya hukum ketenagakerjaan. Buruh serta ataupun serikat pekerja seringkali menolak ataupun tidak mengiginkan adanya PHK mendasarkan pada keterangan yang sama efisiensi sebab bagi mereka tidak terselip pasal dalam UU 13/2003 mengendalikan efisiensi tanpa tutupnya industri al tersebut menjadikan sebua alasan dikerjakannya pemberhentian ikatan buruh pada pengusaha. Serta, mengenai hal tersebut bisa dikatakan tidak sesuai sebab kata efisiensi kerapkali dibuat menjadi tanda pada pengusaha buat melaksanakan memutuskan ikatan pekerja secara seenaknya, contohnya kepada pekerja/buru karena dikira sudah tidak lagi seimbang ataupun dikira “melawan serta membahayakan” industri.

Tetapi harus di ingat juga bahwa pekerja/buruh berhak atas hak-hak nya yang harus di pertahankan, bekerja di sebuah perusahaan berarti perusahaan tersebut juga harus bisa memenuhi hak pekerja/buruh karena keduanya tersebut memiliki kaitan yang cukup erat dan saling membutuhkan satu sama lain nya. Maka pekerja/buruh berhak atas upah yang dimiliki nya. Karena pekerja/buruh membutuhkan upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan untuk menghidupi keluarga nya dan untuk melangsungkan kehidupan nya kedepan nya. Bisa kita lihat bahwa dalam PP 35/2021 menetapkan pasal 43 berisi tentang perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi dimana yang dilakukan perusahaan ini banyak sekali buruh yang terkena PHK dengan alasan perusahaan melakukan efisiensi. Namun tidak melihat ke belakang bahwa pekerja/buruh menjerit dengan keputusan ini karena kehidupan saat ini sangat lah berkembang bahkan biaya hidup pun cukup besar apakah dalam pasal tersebut sudah melihat dari sisi pekerja/buruh dalam kehidupan mereka belum lagi tanggungan sekolah yang pekerja/buruh tersebut sudah berkeluarga.

Pekerja/buruh tidak semata-mata hanya bekerja digaji saja namun buruh juga memiliki kehidupan yang harus ditanggung nya oleh sebab itu buruh juga berhak

mendapatkan hak atas pesangon dan hak asasi manusia seperti halnya materi HAM pada bahasanya Inggris dituturkan *theory of human right* sebaliknya namun pada bahasanya Belanda diucapkan *theorie van de mensenrechten* ialah pembatasan mengenai pembatasan untuk hak menempel pada diri manusia (Prasetya 2017). Sebaliknya "HAM" pada bahasa Inggris diucapkan *human right* serta bahasa Belanda diucapkan *menselijke rechten*. Menimpa berhak atas imbalan serta pesangon ialah merupakan HAM khususnya buruh. Dalam mengutip syarat dipasal 28 huruf (d) dalam UUD 1945 menerangkan kurang lebih menjelaskan jika setiap individu memiliki kesempatan untuk bekerja juga seorang tersebut mendapat imbalan serta perlakuan sama rata juga layak dalam hubungan. Tidak hanya dalam pasal 88 ayatnya ke (1) UU13/2003 membahas ketenagakerjaan menerangkan jika setiap orang memiliki hak untuk penghasilan yang dimana penghasilannya tersebut untuk mencukupi kehidupannya dan mendapatkan penghidupan yang layak menurut kemanusiaan. Kemudian dalam hal ini juga dalam UU cipta kerja juga sudah dijelaskan bahwa imbalan atau bisa diartikan sebagai pesangon pun sudah dijelaskan dalam beberapa pasal di antaranya, pasal 4, pasal 26 ini sudah menjelaskan tentang imbalan yang harusnya diperoleh oleh buruh/pekerja.

PHK dalam hal tersebut perusahaan berhak untuk memberhentikan, buruh namun hal ini berdampak pemutusan hubungan kerja karena pengusaha mengalami kerugian akibatnya perusahaan tersebut melakukan efisiensi terhadap buruh/pekerja dan buruh atau pekerja ini mendapatkan uang pesangon ini buruh ini menerima imbalan pesangon sebanyak 0,5 (nol koma lima), kemudian dalam pasal dan PP ini tidak menjelaskan perusahaan dapat melakukan efisiensi dalam hal perusahaan telah mengalami kerugian atau perusahaan mengalami pailit dalam hal ini tidak menjelaskan bahwa perusahaan mengalami kerugian sebesar berapa untuk dikatakan perusahaan tersebut mengalami kerugian. Bagaimana kalau perusahaan tersebut mengalami kerugian hanya 1.000.000; dan perusahaan memenuhi PHK terhadap pekerja dikarenakan dengan alasan memenuhi efisiensi.

Saat tersebut dapat merugikan buruh dimana orang mengalami PHK karena perusahaan tersebut mengatakan bahwa perusahaan tersebut mengalami kerugian dan perusahaan melakukan efisiensi. Apakah dalam hal tersebut buruh sudah memenuhi penghidupan yang layak dalam UUD 1945. Dalam PP 35/2021 juga tiada membahas perusahaan dapat melakukan efisiensi dan phk tersebut perusahaan dikatakan mengalami

kerugian dengan nominal berapakah yang dialami oleh perusahaan tersebut bisa mengatakan bahwa perusahaan tersebut mengalami kemerosotan oleh sebab itu perusahaan bisa melakukan PHK dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi pada UU dan PP tersebut tentang PHK ini belum mengatur lebih luas tentang jumlah kerugian perusahaan bisa melakukan pemutusan tersebut dan dalam pemberian pesangon dan hak pekerja/buruh yang dimana pemutusan hubungan kerja ini dapat dilihat dalam Pasal 43 PP 35 Tahun 2021 dimana artinya bahwa adanya norma samar. Maka dari itu, penelitian ini akan lebih mendalam membahas apakah pesangon buruh pada pasal 43 Peraturan Pemerintah 35 tahun 2021 sesuai dengan hak kehidupan yang layak menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian hukum normatif (normative legal research fokus kajian pada kekosongan norma.). Penelitian Hukum Normatif atau penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan menelaah prinsip-prinsip hukum dan doktrin-doktrin hukum, untuk (Soerjono Soekanto, 2015) memahami adanya hubungan antara ilmu hukum dengan hukum positif diperlukan suatu telaah terhadap unsur-unsur hukum atau "*gegevens van het recht*".

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pesangon Buruh Pada Pasal 43 Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 Sesuai Dengan Hak Kehidupan Yang Layak Menurut Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**

Mengenai pekerja biasa diketahui sebagai buruh merupakan tenaga kerja sesungguhnya dimiliki setiap orang tenaga kerja tersebut namun dalam dunia pekerjaan, dapat di bagi bagi golongan seperti, pengusaha, seorang yang memiliki perusahaan, dan ada pekerja/buruh ini merupakan seorang yang bisa menghasilkan sesuatu contohnya barang atau jasa yang dihasilkan dari pekerjaannya tersebut (Ayub and others 2021). Dan dapat diartikan juga bahwa pekerja/buruh seseorang pekerja yang pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan yang dapat memenuhi segala kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun bagi masyarakat.

Pada dasarnya dalam dunia kerja tidak terlepas dengan yang namanya ketenagakerjaan dimana ketenagakerjaan ini tidak terlepas dari pembangunan nasional dimana pada UUD 1945. Pembangunan ketenagakerjaan haruslah sama pada asas yang berdemokrasi pancasila dan juga, berkeadilan juga meluas dengan asas pembentukan nasional terkhususnya. Membahas tentang ketenagakerjaan pembangunan ini memiliki banyak dan keterkaitannya dengan pihak, pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Adanya persekutuan buruh tersebut sangat diperlukan untuk mempertahankan, memelihara dan menjaga hak dan juga keperluan buruh, juga berupaya mengembangkan kesejahteraan para pekerja hingga keluarganya. UU 21/2000 tentang serikat pekerja/buruh memiliki beberapa tiang dasar yakni :

1. Serikat buruh, dibentuk atas kehendak bebas/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah dan pihak manapun.
2. Jaminan bahawa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.
3. Basis utama serikat pekerja/buruh ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat mengembangkan diri dalam Federasi Serikat Pekerja/Buruh. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Pekerja/Buruh dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Pekerja/Buruh.
4. Serikat pekerja/buruh dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh.
5. Serikat pekerja/buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor DISNAKER setempat untuk dicatat.
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/buruh.

Dalam hal ini pekerja/buruh tidak saja memperjuangkan hak-hak normativenya namun jua membagikan proteksi, pembelaan, serta mengupayakan kenaikan kesejahteraannya (Prasetiyo and Permatasari 2021). Perusahaan dan pekerja merupakan peranan yang penting untuk pelaku dan juga sasaran pembangunan nasional dimana ini agar

tercapainya kerjasama terpadu yang saling menguntungkan. Oleh sebab itu maka para pekerja ini harus ada yang namanya hak pekerja dimana disusun didalam hukum indonesia, dimana membahas tentang perlindungan atas apa yang harus diterima pekerja tersebut. meningkatkan keamanan terhadap pekerja atau buruh ini perlu dipikirkan dengan teliti serta juga sebaik baik nya perlindungan hal merupakan tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting memperjuangkan supaya derajat serta manusiawi tenaga buruh mengalami kemunculan. Selain dari pembahasan tentang PHK yang dimana membahas yakni perlindungan hukum bagi buruh yang terkena pemberhentian pekerja maka disini menjelaskan juga mengenai hak-hak yang dapat diperoleh buruh, hak-hak tersebut sangat penting bagi buruh karena setelah PHK tercantum maka buruh/pekerja menggantungkan kehidupannya dengan hak-hak yang mereka dapatkan.

Sebagai mana di mana terdapat dalam UUD 1945 terdapat dipasal 28D Bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dimana pada waktu perrjalanannya, pengusaha tidak selamanya berjalan dengan mulus saja tetapi akan mengahapi perkembangan naik turun dan terlebih lagi suatu instansi sanggup hadapi kebangkrutan ataupun kepailitan (Marbun and Kekhususan 2017). Diindonesia mengeai kasus membas tentang ak yang dapat di terima ole buru dalam al ini suda di atur sedemikian rupa agar pemenuhan hak terhadap buruh dapat berjalan dengan semestinya. Bersumber pada UU 13/2003 membahas ketenagakerjaan pasal 95 ayat (4) saya dapat simpulkan pada pasal tersebut membahas industry tersebut pailit namun dalam hal ini perusahaan harus membayarkan upah dana hak serupanya kepada buruh karena itu adalah utang yang harus didaulukan pembayarannya.

PHK pekerja/buruh mempunyai hak memperoleh pesangon terdapat di PP 35/2021 pasal 40 ayat 1 yakni menjelaskan bawa dalam phk pengusaha dimana diharapkan memenuhi kewajibannya membayarkan upah pesangon kepada buruh dan imbalan yang lainnya yang haknya harus di penuhi. Kemudian ikatan dengan PHK serta wewenang yang tampak pada pekerja/ buruh ialah ikatan saling membutuhkan satu dengan yang lainnya disebabkan pada ikatan pekerjaan pasti hendak memunculkan kesetaraan wewenang serta kearusan pada pekerja/ buruh serta pengusaha/ majikan. Sebab terdapatnya pemberentian ikatan buruh

tertera sehingga pasti selalu bakal menghalangi rantai hak serta keharusan yang telah ada.

Dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep- 150/ Men/ 200 ialah berupa :

1. Uang Pesangon Uang pesangon dapat diartikan sebagai uang yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai akibat dari adanya PHK.
2. Uang Penghargaan Masa Kerja Dalam hal ini berupa uang yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja/buruh sebagai upah dalam hal lamanya masa bekerja pekerja/buruh yang bersangkutan.
3. Ganti Kerugian Uang dalam hal ini merupakan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai ganti terhadap kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh tersebut karena akibat dari PHK. Yaitu penggantian istirahat umum, istirahat Panjang, biaya perjalanan ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain-lain

a) Uang penghargaan

selanjutnya buruh mendapatkan uang penghargaan dimana seorang pekerja ini bekerja terdapat didalam peraturan pemerintah 35 tahun 2021 masih sama dengan penjelasan di awal tentang pesangon yang didapatkan oleh buruh selanjutnya dalam pasal 40 ayat ke 3 mengatakan, uang penghargaan yakni masa kerja ayat yang ke (1).

b) Uang Penggantian Hak

Selanjutnya pada pasal 40 dan merujuk di ayat yang ke (4) kepeng pemindahan hak dimana seharusnya menerima hak yang sudah ada dalam ayat (1) sebagai berikut :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
- c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Namun berbeda dengan peraturan pemerintah 35/2021 pada pasal 40 ayat (4) yang dimana dalam PP 35 tahun 2021 memiliki 3 butir penjelasan sedangkan UU 13/2003 pasal 156 ayat (4) terlihat membedakan pasal ini memiliki 4 butir penjelasan 1 butir tersebut menjelaskan tentang pergantian rumah dan juga pengobatan bahkan sampai perawatannya mendapatkan 15% tersebut dengan upah pesangon dan upah ibalan pada saat bekerja

dengan memenuhi syarat. kemudian pada UU 13/2003 pada pasal 156 dan ayat ke (5) menegaskan bahwa dalam ayat tersebut mengalami perubahan dalam menghitung uang pesangon, juga dalam menghitung uang penghargaan pada saat masih kerja, serta dalam hak uang pengganti juga seperti ada di ayat (2), ayat (3), dan juga ayat (4) ditentukan nya oleh PP.

c) Jaminan kehilangan pekerjaan

UU 11/2020 yang membahas jaminan kehilangan pekerjaan, terlebih masyarakat yang mengalami pemutusan hubungan pekerjaan dimana undang-undang ini menolong pekerja/buruh dimana terkena PHK sebab perusahaan. Yang memiliki keuntungan bagi buruh mengalami PHK agar mampu mempertahankan kehidupan yang layak. Jaminan tersebut disediakan oleh BPJS ketenagakerjaan juga pemerintah pusat, namun yang berhak menerima jaminan kehilangan pekerjaan ini hanyalah seorang buruh yang sudah melakukan pembayaran iuran. Kemudian juga ada fungsi yakni adanya suatu jaminan tersebut akan mengalami kehilangan pekerjaan itu terdapat dipasal 46D UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja yakni :

- (1) Manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
- (2) Jaminan kehilangan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan paling banyak 6 (enam) bulan upah.
- (3) Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Tidak sampai disitu saja karena hal tersebut bukan lah yang final namun itu sebagai standar patokan bagi penghitungan uang pesangon serta juga uang penghargaan masa kerja mengapa demikian karena masih di perhitungannya di tentukan oleh alasan dilakukannya PHK itu sendiri (Diajukan and others 2021). Oleh karena nya final nya penghitungan besar pesangon yang didapatkan oleh buruh diukur dalam dua hitungan yakni hitungan lamanya waktu kerja seorang buruh dan beralasan dilakukan PHK.

Dalam kehidupan manusia harus memiliki usaha untuk mencukupi kehidupannya, salah satunya adalah bekerja dalam bekerja pun ada masanya dalam artian bahwa dalam bekerja ada hubungan kerja dan ada berakhirnya masa kerja hal tersebut seorang buruh tersebut memiliki hak untuk mendapatkan upah selama bekerja dan mendapatkan pesangon pada saat PHK tersebut. Dalam PHK maka pekerja/buruh hak nya adalah menerima pesangon dan dalam pemenuhan tersebut harus di perhatikan bahwa pesangon yg di berikan tersebut harus memenuhi hidup layak karena dipasal 88 ayatnya ke (1) UU 13/2003 berisi sebagai berikut, pada ayatnya yang ke (1) bisa dikatakan bahwa tiap pekerja/buruh berhak mendapatkan pemasukan yang penuh penghidupan yang layak untuk kemanusiaan. Yang diartikan dengan pemasukan yang penuh penghidupan yang layak merupakan jumlah penerimaan ataupun pemasukan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga sanggup penuh kebutuhan hidup pekerja/buruh serta keluarganya secara normal yang meliputi santapan serta minuman, sandang, perumahan pembelajaran, kesehatan, tamasya, serta jaminan hari tua. Namun demikian di lapangan tidak sesuai yang di ingin kan karena dalam sebuah putusan apa lagi menyangkut tentang keidupan pasti setiap orang memiliki pendapat mereka yang ingin di dengarkan menurut penulis (Mayara 2013).

Karena kita melihat dari konsep keidupan yang layak itu memiliki arti luas dan mencakup banyak sekali unsur di dalamnya mengapa dalam membahas keidupan sangat sensitive karena menyangkut keidupan yang di ingin kan setiap orang mendapatkan penghidupan yang cukup. Dipasal 28D lebih tepatnya di ayat (2) UUD 1945 syarat tersuratnya prinsip aturan pemberian upah, jika imbalan hasil kerja pada ikatan kerja dengan pekerja sama pengusaha wajib penuh KHL serta dalam perlakuan adil. Asas hukum ini mengangkat selanjutnya pada syarat dipasal 88 ayat (1) UU 13/2003 yakni : "Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", serta pada uraian syarat tercantum bisa dikenal jika pemasukan yang penghidupan layak memenuhi merupakan penerimaan jumlah ataupun pemasukan buruh sejak hasil pekerjaan, sampai kini sanggup memenuhi biaya yang akan di tanggung pekerja serta keluarga dengan normal, seperti halnya hidangan, minuman, sandang, perumahan serta pembelajaran, kesehatan, piknik, dan jaminan hari tua.

Dapat dilihat dalam strategi gramatikal serta autentik bisa dipaparkan kalau terdapat 4 komponen pokok selaku faktor dari imbalan upah utama, bantuan senantiasa (fungsional), (perangsang kerja berdasar kedatangan pekerja), bantuan tanggungan dimasa tua, serta wujud dari bagian dari keseluruhan diwujudkan berbentuk duit serta upah lain, semacam penanaman modal untuk tabungan dihari tua, ialah kebutuhan hidup layak. Selanjutnya empat materi itu ialah kumulasi serta perwujudan dari kecukupan khl pada ikatan pekerja dengan pengguna kerja. Penjelasan tecantum dalam berikan cerminan serta uraian kalau asas aturan yang terdapat pada pasal 28D dan didalam ayat (dua) UUD 1945, yakni hak seorang buruh buat menerima upah serta perlakuan sesuai dengan keadilan, serta sesuai pada hubungan kerja, pada strata *das sollen* ialah tonggak aturan dimana hal tersebut takmampu dipertentangkan menggunakan ketentuan perundang- undangan dalam tingkatan pada dasar Undang-Undang Dasar 1945 (*lex superior derogat legi priori*), dan sebaliknya ketentuan aturan yang berkedudukan pada dasar Undang-Undang Dasar 1945, harus melakukan perintah tersebut, tanpa harus memperhadapkan. Tentang cara pengupahan haruslah cocok menggunakan ketentuan pada UUD 1945. Permenakertrans 13/2012, muncul karena melihat kondisi dipasal 89 ayat (4) UU 13/2003, mengemukakan modul, bawa :

- Pertama, kebutuhan hidup layak merupakan standar yang harus dipenuhi pekerja lajang untuk dapat hidup layak secara fisik, non fisik maupun sosial selama untuk kebutuhan (satu) bulan;
- Kedua, kebutuhan hidup layak sebagai dasar dalam penetapan upah minimum; dan
- Ketiga, besarnya nilai kebutuhan hidup layak berdasar hasil survei, dan nilai hasil survei tersebut dipergunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum;
- Keempat, pencapaian bertahap mengenai pemenuhan kebutuhan hidup layak memperhatikan kondisi pasar kerja dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Pesangon adalah hak bagi setiap orang mendapatkan uang pesangon selama masa kerjanya namun jika terjadi phk maka buruh memiliki hak juga menerima upah penghargaan. Uang pesangon wajib di berikan oleh perusahaan seperti dalam UU 13/2003 yang pasalnya 156 ayat (1) bahwa pasal tersebut membaas tentang pembayaran uang pesangon dan uang sejenisnya yang seharusnya diterima oleh buruh. Mengenai pesangon pesangon pun memiliki

macam uang pesangon mekanisme dalam pengupahan dan juga perhitungan uang pesangon, dan uang yang harusnya di dapatkan oleh buruh dapat dilihat dalam undang-undang yang sebelumnya di cantumkan disitu menjelaskan semua tentang hak yang harus didapatkan oleh buruh, dapat dilihat juga dalam pasal 157 ayat (1) disitu menjelaskan tentang pesangon yang harus di penuhi.

Kemudian pada ayat ke (2), (3), (4), isi dari ayat tersebut menjelaskan tentang bagaimana seorang buruh mendapatkan uang pesangon dalam masa bekerja disuatu perusahaan tempat seorang pekerja tersebut bekerja, dan menjelaskan imbalan yang di dapatkan oleh pekerja dalam macam pekerjaan yang telah di tetapkan oleh instansi swasta maupun bukan swasta dan pada intinya menjelaskan persoalan upah yang di terima. Pada UU 13/2003 yang dimana UU ini mengatur tentang pesangon termasuk pada pasal 156 ayat (1) dalam pasal tersebut menyimpulkan bawa dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja maka perusahaan harus memenuhi kewajibannya membayar pesangon terhadap buruh tersebut dan juga memberikan uang penghargaan dan juga uang pengganti hak buruh tersebut. pasal 150 berbunyi: Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Kemudian mengenai pemberian uang pesangon pada saat PHK tersebut mempunyai perbedaan antara UU 13/2003 dengan peraturan pemerintah 35/2021 dimana pada pasal 164 undang-undang 13/2003 isinya mengenai, pada ayatnya yang ke (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan

publik. (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Sedangkan pada peraturan pemerintah 35/2021 pada pasal 43 berbunyi, (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). (Ferdiansyah 2022) Dapat dilihat bahwa dalam PHK antara UU 13/2003 dan peraturan pemerintah 35 tahun 2021 ada perbedaan pemberian pesangon di mana pada undang-undang 13 tahun 2003 dalam pasal 164 ayat (1) itu kesimpulannya buruh berhak atas pesangonnya sebesar 1 kali gajinya dan uang penghargaan 1 kali gajinya. Sedangkan dalam pasal 43 peraturan pemerintah ayat (1) pekerja/buruh berhak atas pesangon sebesar 0,5 atau setara dengan setengah gajinya dan uang penghargaan masih sama sebesar 1 kali gaji.

Pemutusan hubungan kerja biasa disingkat PHK, dari perkembangan dunia saat ini banyak negara kita Indonesia ini banyak juga perubahan di dalamnya tidak hanya di sektor komunikasi, media sosial dan masih banyak lagi perkembangan di negeri kita tercinta ini tidak terlepas juga dengan perkembangan yang terjadi pada ketenagakerjaan di negara kita. Pekerjaan banyak macam pekerjaan dalam dunia pekerjaan seperti halnya pekerjaan yang dihasilkan oleh pengusaha maupun perusahaan dan perusahaan. PHK merupakan bagian pertama orang tersebut keilangan pekerjaan untuk mencukupi kehidupannya (Purnomo 2019). Dunia pekerjaan tidak terlepas dari pekerja/buruh dan pengusaha dan perusahaan

yang banyak diketahui bahwa antara dua faktor tersebut memiliki ketergantungan yang saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Pekerjaan yang disediakan perusahaan atau pengusaha tersebut tidak lebih untuk tujuan mewujudkan barang dan atau jasa yang tujuannya adalah meningkatkan perekonomian negara maupun pengusaha. Pada masa bekerja pekerja/buruh pun banyak resiko yang ditanggungnya seperti yang ada didalam UU 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan didalam BAB 1 lebih tepatnya di dalam pasal 1 butir ke 22 sampai 25 PHK UU ketenagakerjaan 13/2003 mengenai hal ketenagakerjaan perusahaan berak memutuskan hubungan kerja dalam beberapa situasi diantaranya (Prasetya 2017)

Ada pembatalan dengan secara baik dalam pengunduran ini tidak dipaksa melainkan keinginan pribadi. Namun pada akhirnya buruh tersebut tidak berhak atas pesangon yang telah di atur di pasal 156 dan dalam ayat 2 UU 13/2003 perihal Ketenagakerjaan. Kemudian tidak itu saja namun pekeraga tidak mendapatkan uang penghargaan yang telah di atur dipasal 156 pada ayat tiga, UU 13/2003 perihal Ketenagakerjaan namun buruh berhak atas duit dikatakan upah pengubahan hak memperoleh 1 kali syarat dipasal 156 pada ayatnya ke 4, UU 13/2003. jika buruh tadi berenti dengan secara datang- datang tanpa mencontohi mekanisme cocok kondisi dimana itu tidak lagi ada (diajukan 30 hari waktu sebelum bertepatan di pengunduran diri) sebagai akibatnya buruh tadi cuma memperoleh duit penggantian hak. tetapi Bila menjajaki mekanisme sampai pekerja tadi memperoleh duit pisah yang mempunyai besar nilainya bersumber dikesepakatan oleh pengusaha serta pekerja tertuang pada PKB juga aturan ada pada industri.

Kemudian dalam hal Pengunduran diri menggunakan mekanisme berenti secara tertulis atas kemauan sendiri dikarenakan hal tersebut sudah di beritahu dari awal ada omongan atau peranian dalam masa kerja maka disebut dengan pengunduran diri secara tertulis karena kontrak kerja tersebut sudah berakhir karena, sehingga buruh tersebut tak memiliki hak untuk mendapatkan ak yang ada di Pasal 154 ayat 2 namun tidak hanya itu saja dalam dipasal 156 ayatnya ke 3 pula upah pisah akan tetapi berhak untuk mendapatkan hak sesuai isi dalam pasal 156 ayat 4. Kemudian dalam pembatalan diri sebab suda beumur yang artinya mencapai usia pensiun. Melampaui batas usia yang tela di tetapkan perusahaan daalma hal umur yang dikatakan pensiun memerlukan perjanjian yang dilakukan kedua yang bersangkutan tersebut dan diatur pada suatu kesepakatan kerja bersama atau aturan ada

diindustri. Contoh: Pekerja mengatakan mereka pensiun ketika mereka mencapai 55. Jika pekerja yang diketahui suda mencapai usia pensiun seperti al nya mancapai umur 55 tahun maka hal tersebut tidak lagi di pertanyakan maka itu sudah diklasifikasikan sebagai pensiunan meskipun dalam bekera seorang peker a tersebut belum sampai 25 tahun masa kerja. Namun dalam pembaasan ini ada sebeliknya yang bahkan jika mereka berusia di bawah 55 tahun, mereka telah bekerja di industri yang sama selama 25 tahun berturut-turut sampai mereka menerima pensiun yang diklasifikasikan. Hal tersebut dijelaskan dipasal 156, ayat ke 2, dan biaya layanan harus diberikan berbanding pada persyaratan UU 1, Pasal 156, ayat 4, 1. UU 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan namun tak berhak menemukan duit pisah.

Pekerja melaksanakan kesalahan tersebut tidak ringan melainkan kesalaan yang di perbuat sudah dikatakan berat dalam jenis perlakuannya suda dikatkan berat semacam, buruh sudah mengaplikasikan pembohongan kepada orang lain, mencuri, kecurangan pada benda maupun duit seorang pemilik perusahaan, Pekerja menerangkan berita tidak benar bahkan mengarang situasi yang ada dimana hal tersebut dapat merugikan perusahaan, Pekerja tersebut mabuk serta minum-minuman keras, serta berkecimbung pada hal terlarang seperti obat-obtan yang tidak di perbolehkan sejenis narkotika, psikotropika, serta zat aktif bakan sampai memperjual belikan, dikawasan kerja, melakukan perbuatan yang termasuk dalam asusila atau seorang tersebut terlibat dalam perjudian diregion kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, maupun mengintimidasi, teman sekerja maupun industri di region kerja, membujuk teman sekerja maupun industri buat melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang, dengan ceroboh maupun terencana mengusik maupun membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik industri yang menimbulkan kerugian buat industry, dengan ceroboh maupun terencana membiarkan teman sekerja maupun industri dalam keadaan bahaya di tempat kerja, membongkar maupun membocorkan rahasia industri yang sepatutnya dirahasiakan kecuali buat kepentingan negara, melakukan perbuatan yang lain di region industri yang dalam hal tersebut akan mendapatkan ganjaranya berupa hukuman 5 tahun penjara bahkan lebi dalam hukuman pidana (Hukum and Diponegoro 2019).

Mengenai PHK bisa berakhir karena kesalahan yang di perbuat tersebut sudah dikatagorikan sebagai kesalahan berat, maka seorang tersebut cuma mendapatkan upah pengganti hak. Kemudian ada juga permasalahan pekerja tersebut ditahan pihak berwajib.

Industri memiliki hak melakukan pemberhentian terhadap buru tersebut dalam jangka waktu sehabis 6 bulan tidak melakukan pekerjaan dikarenakan masih memiliki tanggungan dengan proses pidana. Dalam pemutusan tersebut perusahaan harus memberikan uang masa kerja sebesar 1 kali dan juga di tamba dengan imbalan pengganti hak. Buat PHK namun pada dasarnya dalam pemutusan hubungan kerja tersebut belum menjangkau waktu 6 bulan maka perusahaan harus mempekerjakan kembali. Industri natural kerugian Apabila industri bangkrut dan ditutup dikarenakan terlihat perusahaan tersebut didapatkan mengalami kerugian 2 tahun dan hal tersebut tidak berhenti, maka perusahaan berak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja namun harus melengkapi laporan kerugian selama 2 tahun yang diman itu sudah diaudit dengan seorang akuntan perusahaan tersebut. Dan pihak industri tersebut harus memenuhi pesangonnya sebesar 1kali ketentuan juga upah penukaran hak.

Selanjutnya buruh tersebut membolos berkelanjutan maka pengusaha tersebut dapat melakukan PHK yang dikarenakan seorang buruh tersebut tidak bekerja hingga 5 hari lamanya tersebut berurutan dan tidak menyampaikan uraian tertulis bahkan sampai tidak memberikan fakta yang terjadi dan juga telah dipanggil 2kali secara hormat oleh perusahaan. Maka perusahaan menyatakan bahwa seorang pekerja tersebut telah berhenti bekerja atau mengundurkan dirinya. Kemudian pekerja tersebut meninggal dunia maka secara tidak langsung hubungan pekerja tersebut berakhir karena seorang tersebut telah meninggal dunia. Namun industri tidak terlepas dengan berkewajiban buat membayarkan imbalan yang seharusnya diterima dari perusahaan untuk buruh umla pesangon tersebut sebesar 2 kali kepeng tidak hanya itu saja tapi buruh tersebut memiliki hak upah penghargaan dalam masa kerjanya sejumlah 1 kali bahkan dapat juga upah untuk haknya. Namun dalam berakhirnya hubungan ini seorang pekerja juga memiliki ahli waris dan yang bersangkutan lainnya harus memiliki perjanjian sebelumnya dalam kerja bersama. Adapun pekerja melanggar hubungan kerja seorang buruh tersebut dengan perusahaan pada kontrak kerja, aturan perusahaan, kemudian pada perjanjian kerja dimana telah ada di perusahaan tersebut atau dibuat bersama oleh pekerja/serikat buruh dan perusahaan. Kondisi kerja diharapkan tidak dilanggar oleh pihak manapun dalam pelaksanaannya, dengan kesepakatan yang disepakati oleh masing-masing pihak. Jika melanggar kesepakatan tersebut, maka akan ada teguran secara lisan atau dengan secara tertulis dan juga teguran. Dalam perubahan status, merger, merger,

ataupun pememindaan tangan. pada karyawan diberhentikan karena dalil yang di jelaskan sebelumnya :

- a. Seorang pekerja dimana ia mengakhiri ikatan kerjanya dengan tidak ingin melanjutkan bekerja dengan instansi ini lagi maka berhak untuk mendapatkan pesangon yang tepat di Pasal 156 (2) dan satu tunjangan pengangguran menurut ketentuan Pasal 156 (3). Pembayaran kompensasi yang memenuhi persyaratan Pasal 156, ayat 4 tidak memenuhi syarat untuk pembayaran sebagian.
- b. Industri tidak memberikan karyawannya untuk bekerja kembali kemudian karyawan tersebut memiliki hak mendapatkan uang pesangon yakni sebesar dua kali persyaratan Pasal 156 (2), upah menurut Pasal 156 (3), dan kompensasi untuk memenuhi persyaratan. Tidak berniat menerima anggota. Pasal 156, paragraf 4, dan tidak ada hak untuk uang lainnya.

PHK menciptakan efisiensi untuk pekerja diberhentikan dikarenakan kesanggupannya, pekerja tersebut memiliki haknya menerima pesangon dua kali lipat menurut Pasal 156 (3), uang pengganti menurut ketentuan Pasal 156 (3), dan upah satu kali masa kerja. adalah. Layanan yang diperlukan berdasarkan Pasal 156 (4). Dalam pemutusan hubungan kerja tidak saja perusahaan berhak untuk memutuskan hubungan kerja namun ada aturan juga bawa dalam pemutusan hubungan kerja, namun ada hal yang tidak hanya boleh melakukan pemutusan hubungan kerja saja namun pengusaha juga dilarang untuk berbuat dalam hal phk dengan alasan sebagai berikut menurut penelitian (Mubarokah 2021) :

- a. UU 13/2003 buruh tersebut tidak dapat masuk kerja ataupun melakukan pekerjaannya dikarenakan sakit tidak melebihi 12 bulan secara melanjut maka pengusaha diharuskan memberikan uang pesangon kepada buruh yang mengalami sakit tersebut. Ini mungkin menjadi tanggung jawab Departemen Ketenagakerjaan dan Asuransi Sosial.
- b. Pekerja/buruh tak mampu untuk melaksanakan tugasnya dikarena sedang memenuhi keharusannya kepada negara menurut aturan yag ada diperundangan yang masih diterapkan.
- c. Buruh/pekerja menjalankan ibadah diamanatkan oleh agamanya. Mengenai ini perusahaan tidak berhak untuk melakukan PHK kemudian pengusaha harus melaksanakan untuk memberikan waktu izin sepenuhnya.

- d. Buruh/pekerja dikarenakan menikah. Pengusaha tidak berhak untuk memphk buruh tersebut yang sedang melaksanakan pernikahan setidaknya perusahaan diharapkan memberikan izin kepada buruh untuk menyelesaikan kagiatan pernikahan tersebut usai.
- e. Seorang pekerja dimana seorang perempuan yang sedang mengandung, bersalin, kehilangan bayinya saat dalam kandungan atau seorang ibu tersebut menyusui bayinya.
- f. Pekerja dan ataupun buruh tersebut memiliki ikatan darah atau bisa saa seorang buruh tersebut memiliki hubungan perkawinan dengan pekerja lain namun dalam perusahaan yang sama dan atau memiliki perjanjian kerja tersebut bersama.

Permasalahan di berbagai sektor mana saja pasti ada permasalahan yang terjadi tidak terkecuali dengan hubungan pekerjaan yang terdapat permasalahan antara buruh serta perusahaan, yang mengakibatkan adanya PHK antara buruh dengan perusahaan tersebut. Setelah terjadinya PHK dalam suatu perusahaan maka pekerja mau tidak mau harus menerima keputusan dari perusahaan tersebut dan di lapangan pekerjaan tidak luput dari kesalahan dan sengketa dimana ini berakibat phk terhadap buruh. Melihat praktiknya diketahui maka pekerja pun harus mendapatkan proteksi hukum. Menurut yuridis di pasal 5 UU 13/2003, menyampaikan proteksi terhadap pekerja mencangkup seseorang yang terliat tidak bekerja, ialah orang tersebut tidak terkait pada korelasi pekerja, pada dasarnya seorang yang ingin bekerja juga berhak atas pekerjaan yang nyaman menurut seorang tersebut. Namun pada pasal 6 memberikan keamanan teradap seorang pekerja ataupun seorang buruh dimana masih terikat dalam hubungan kerja.

Proteksi kerja bisa dilaksanakan, maupun menggunakan cara menyampaikan tuntunan, juga menggunakan cara menaikkan penetapan HAM, proteksi badan perlindungan fungsional serta sosial juga ekonomi lewat tata cara yang berlaku pada lapangan kerja dalam penelitian yang dilakukan (Chrismond and Putra 2021). Perlindungan kerja dielaskan semacam :

- a. Norma Keselamatan Kerja, merupakan hal terpenting dalam pekerjaan karena buruh tersebut adalah alat untuk mendukung produktivitas industri yang dintaranya semacam mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan posisi tempat kerja dan zona tempat kerja serta metode melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Norma Kerja, perlindungan pekerja dimana yang sehubungan pada waktu bekerja, sistem pengupahan, rehat, cuti, kerja perempuan, anak, kesusilaan ibadah bagi agama serta keyakinan tiap-tiap pekerja, agama yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan serta selanjutnya untuk menjaga kebugaran bagi buruh serta tanggungan pekerja atau buruh dan juga melindungi memperlakukan buruh dengan sesuai pada martabat serta moral manusia.

c. Tentang tenaga kerja dimana karyawan tersebut sedang hadapi musibah serta/ataupun mengidap penyakit bakteri disebabkan pekerjaan tersebut, maka memperoleh ganti rugi yang dikarenakan penyembuhan serta pemulihan yang dikarenakan musibah serta maupun penyakit yang diakibatkan pekerjaan, seorang peawai mendapatkan kompensasi dari industri tempat buruh tersebut bekerja.

Dalam penjelasan di awal bawa banyak sekali pendapat mengenai hal tersebut dalam hal tersebut di antaranya seorang yang bernama, Imam Soepomo membagi proteksi pekerja ini jadi 3 berbagai yakni:

a) Proteksi murah, ialah sesuatu tipe proteksi yang bertautan pada usaha buat membagikan kepada pekerja/buruh ini sesuatu wujud pemasukan cukup lumayan buat penuhi keperluan tiap hari menurutnya dan buat bisa penuhi kecukupan sekeluarga sang buruh tersebut, tercantum pada perihal buruh itu tak sanggup bekerja sebab suatu diluar yang dia bisa lakukan. Proteksi tersbut diucap dengan pertanggungan sosial.

b) Perlindungan sosial, merupakan perlindungan diman sifatnya pada hal kerjaan pekerjaan untuk masyarakat, dan tujuannya untuk menjadikan masyarakat tersebut bisa mengembangkan kehidupan masing-masing pekerja tersebut bisa menghidupi keluarganya tetap sehat dan terjaga kesetannya.

c) Proteksi cara ialah proteksi beralani melauai cara buat melindungi buruh sebab bermacam ancaman musibah ditimbulkan dari pesawat ataupun perlengkapan kerja ataupun oleh bahan yang diolah ataupun dikerjakan oleh perusahaannya. Proteksi diucap selaku proteksi dengan keamanan kerja.

Melihat dan membaca perlindungan hukum di atas tersebut sebenarnya banyak hak yang didapatkan seorang buruh yang mengalami pemutusan hubungan oleh perusahaan namun tidak semua perusahaan memberikan hak-hak buruh tersebut terkadang buruh yang

tidak tau menau tentang hak hak yang dapat diterimanya hanya diam dan menerimanya ini mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan (Lanov 2020). Setealah dia atas membahas tentang phk, dalam phk tidak jauh jauh dari pesangon atau upah yang didapatkan oleh pekerja/buruh yang diamana harus diberikan seorang perusahaan kepada buruh sebagai upah selama pekerja/buruh tersebut bekerja.

Adapun menjelaskan tentang penyelesaian perselisihan hubungan kerja, Dalam kenyataan nya mansia hidup tidak terlepas dari berintraksi satu dengan yang lainnya dan dalam memenuhi keihidupan yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam kehidupan tidak luput dari salah paham dan perselisian antara seorang dengan seorang lainnya. Dalam perselisian pendapat dari satu orang ke orang lainnya maka bisa saja teradi ke salapahaman, karena kepentingan yang berbeda-beda maka wajar jika terjadi perselisian antara manusia, yang terpenting sekarng adalah bagai mana kita mencegah perselisihan tersebut dan mencari jalan keluar dari perselisihan tersebut (Mulya Karsona and others 2020). Tidak terkecuali dalam ketenagakerajaan dalam bekerja pasti ada perselisihan antara pekerjera dengan piak perusahaan hal tersebut tidak ada abis nya dalam lapangan pekerjaan dan seiring harapan warga indonesia, disaat penyelesaian ikatan perusahaan sebagai normatife suda mengadapi banyak pergantian yang terakhir diundangkannya UU 2/2004 mengenai penyelesaian perselisihan ikatan industrial (UU PPI). Bersumber pada peraturan tersebut sudah terdapat perdailan spesial yang menagulangi penyelesaian perselisihan ikatan industrial, ialah majelis hukum ikatan industrial (PIH).

Didalam penanganan pada sengketa terikat pada situasi dalam bidang yang sering menglami perselisihan yakni ketenagakerjaan, pada biasanya bisa menggunakan majelis hukum biasa di sebut sebagai litigation serta diluar majelis hukum biasa dikatakan non litigation. Hal tersebut wujud penanganan sengketa yang dimana amat diketahui bahkan telah lama dipakai merupakan penanganan terhadap sengketa lewat majelis hukum. Pada penanganan suatu sengketa lewat majelis hukum cuma dicoba selaku cara paling terakhir dalam enangankan sengketa yang terjadi, apalagi mulai diabaikan oleh pelakon bisnis/pengusaha. Namun di samping itu perselisihan ataupun sengketa mencuat sebab adanya ketidaksesuaian komentar menimpa yang dimana hal tersebut suda di sepakati denga para pihak lebih dahulu. Umumnya perbedaan pendapat ataupun sengketa tersebut mencuat

pada penerapan sesuatu kesepakatan ataupun perikatan sama dengan 2 subjek hukum ataupun lebih. Adapun pendapat dari Imam Soepomo, menuturkan jenis perselisian perubahan diistimewakan antara perselisihan hak (*rechtsgeshil*) dan konflik keperluan (*belangengescil*). bentuk bentuk yang ada dalam penyelesaian perselisian sengketa di atas maka kita harus mengetahui dalam penyelesaian perselisihan ini ada mekanisme upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial diantaranya ada, upaya penyelesaian melalui bipartit dan kemudian ada penyelesaian secara tripartit, berikut penjelasan dari mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut (Mustakim, S.H. 2018: 36) :

1. Dalam usaha penyelesaian melalui bipartit, artinya penangan suatu permasalahan yakni melalui musyawarah dan dengan mufakat seperti di UU 13/2003 perihal Ketenagakerjaan. Pada pasal 136 ayat (1) menjelaskan bahwa dalam menyelesaikan suatu permasalahan maka dalam menyelesaikan suatu sengketa yang terjadi karena adanya kesalah pahaman yang sering terjadi maka menyelesaikan permasalahan pada hubungan industrial tersebut haruslah melibatkan kedua belah pihak tersebut yakni pengusaha bersama buruh ataupun sama pada persekutuan kerja melakukan musyawarah serta mufakat. Dengan hal sama bisa ditinjau di pasal 3 UU 2/2004, di dalam isi nya tersebut diupayakan parapihak dalam penyelesaian sengketa antara keduanya mengunakan bipartit dahulu namun dalam penanganan dengan menggunakan yang pertama dalam musyawarah tersebut diarpakan mencapai mufakat namun apa bila tidak menemukan titik terangnya maka serikat pekerja/perkumpulan buruh merampungkan konflik yang ada korelasi industrial menggunakan mekanisme penyelesaian sengketa industrial yang diatur menggunakan UU. Kemudian bipartit memiliki yang namanya prosedur penyelesaian pada pelaksanaannya pengusaha maupun pekerja/buruh adalah keharusan yang harus di jalankan dan dibuat risalah yang di tanda tangani pihak yang bersangkutan. Dalam prosesnya tersebut maka jangka waktu selesai dalam tiga puluh hari tersebut salah saphak tersebut kedapatan menolak untuk berbincang-bincang tidak mampu persetujuan antara pihak yang bersangkutan. Jika mana pada tahap yang bersangkutan yakni pihak tidak terjadi sebua kesepakatan maka akan membawa konsenkusi hukum seperti, pertama teradi kesepakatan sesai dengan UU 2/2004 dalam pasal 7 ayat (dua) (Budijanto 2017). UU 2/2004, namun dalam permasalahan pasti ada

setiap perselisihan mempunyai caranya masing-masing pada menanggapi penyelesaian tersebut. Kemudian, sehabis itu akan menerima suatu pencatatan dimana dalam pencatatan tersebut akan diterima dari seorang satu dari yang beselisih tersebut, oleh karena itu diarpakan lembaga ketenagakerjaan terdekat atau yang ada ditempat perselisian hubungan kerja tersebut bertanggungjawab untuk melakukan penawaran yang termudah kepada para pihak buat keputusan bersama memilih penangan dengan melalui lewat perdamaian ataupun lewat arbitrase. Serta mengenai perihal tersebut darai sisi pihak tidak menetapkan opsi pengurusan lewat penyelesaian ataupun menggunakan arbitrase pada angka waktu selama 7 hari masa kerja, hingga lembaga tersebut bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan menuangkan penyelesaian tersebut teradap mediator. Dalam keputusan bipartit, dalam penyelesaian melalui bipartite mengasilkan dua kemungkinan diantaranya adanya sebuah kesepakatan atau kegagalan bisa di sebut dengan tidak sepakat. Jikalau dalam perundingan tersebut berhasil maka dapat dibuatnya kesepakatan bersama dan dibuatkan perjanjian yang nanti nya di sepakati oleh kedua belah piak yang semua halnya tela di sepakati. Namun jika sebaliknya maka dibuatla risila yang nanti penyelesaiannya melalui lembaga tripartit. Yang nanti nya di tentukan kembali penyelesaian tersebut akan masuk ke lembaga tripartit yang digunakan mediasi, konsiliasi atau arbitrase merupakan jenis perselisian industrial yang nanti nya menentukan penyelesaian perselisihan tersebut di selesaikan.

2. Penyelesaian secara tripartit, penyelesaian perselisihan ini dilakukan jikalau dalam penyelesaian melalui bipartit, mengalami kegagalan, maka langkah selanjutnya para pihak melakukan pencatatan hal tersebut kemudian diberikan kepada pihak instansi yang mengurus di bidang ketenagakerjaan dan para pihak nantinya ditawarkan untuk menyelesaikan secara konsiliasi atau arbitrase. Namun bila penawaran penyelesaian dengan menggunakan mekanisme mediasi maka penawaran yang sebelumnya tidak perlu digunakan. Mediasi merupakan lembaga yang dimana berwenang untuk menyelesaikan segala jenis perselisihan. Kemudian dalam penyelesaiannya tersebut menggunakan mediator yang di mana seorang yang berda di kantor suatu instansi yang dimana memiliki tanggungjawab di ketenaga kerjaan kabupaten/kota atau mediator iala pegawai dinas tenaga kerja. Dalam mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan mediasi maka ada syarat

dalam mencapai keberhasilan tersebut, langkah awal yang dilakukan harus bisa menguasai situasi pada saat berbincang dan menguasai permasalahan, selanjutnya para pihak melakukan hal perhatian besar dimasa yang akan datang , ketiga terdapat permasalahan yang kemungkinan teradinya pertukaran, keempat adanya urgensi atau jangka waktu menyelesaikan, ke lima pihak diarpakan diaui oleh dendam antar pihak permusuan dalam jangka waktu cukup memakan waktu yang panjang, ke enam apa bila pihak tersebut mempunyai perlindungan namun itu bisa dikendalikan, ketujuh menitik beratkan presenden ataupun menjaga sesuatu lebih tidak peting disamakan dengan memecahkan permasalahan urgensi, kedelapan dalam proses litigasi dan para pihak, memiliki kepentingan lainnya, mediasi lebi baik dari pada pengecara serta jaminan.

## **KESIMPULAN**

Pemutusan hubungan kerja perusahaan berhak atas pemberian pesangon namun dalam pemutusan hubungan kerja ini ada perbedaan antara pemutusan hubungan kerja dalam UU 13/2003 pada pasal 164 dengan PP 35/2021 pada pasal 43 perbedaan dalam pemberian pesangon teradap pekerja/buruh ini memiliki perbedaan perbedaannya pada UU 13/2003 mengatakan buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali gaji dan uang penghargaan sebesea 1 kali gaji sedangkan PP 35/2021 memberikan pesangon sebesar 0,5 setara dengan setengah gaji buruh dan uang penghargaan sebesar 1 kali gajinya. Berdasarkan perbedaan tersebut belum memnuai kehidupan layak sedangkan penghidupan layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga secara wajar, meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan dan pendidikan, kesehatan, rekreasi, serta jaminan hari tua. Uang yang berikan belum tentu cukup untuk memenui keidupannya selama mencari pekerjaan baru. Dalam PHK ada sebab teradinya yang sering teradi iala perselisihan antara pihak perusahaan dengan buruh dalam penyelesaian hubungan tersebut maka acara penyelesaiannya dengan cara bipartit yang hakekatnya artinya penyelesaian melalui musyawarah mufakat jika tidak bisa maka melalui penyelesaian secara tripartite.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayub, Muhammad, Arda Alvin Pandu Ekaputra, and Oci Senjaya. 2021. 'PENYEBAB TERJADINYA PEMOGOKAN KERJA', *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya*, 16.1 <<https://doi.org/10.26858/supremasi.v16i1.20120>>
- Budijanto, Oki Wahju. 2017. 'Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM', *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17.3: 395 <<https://doi.org/10.30641/dejure.2017.v17.395-412>>
- Chrismond, Ananda, and Endika Putra. 2021. 'Jurist-Diction', 4.3: 833–62 <<https://doi.org/10.20473/jd.v4i3.26972>>
- Diajukan, Skripsi, Memenuhi Salah, Satu Syarat, Guna Memperoleh, and Gelar Sarjana. 2021. 'Hak-Hak Pekerja Dalam Phk Pada Masa Pandemi Perspektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam'
- Ferdiansyah, Moch. Arif Bayu. 2022. 'Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Efisiensi Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Cipta Kerja', *Jurist-Diction*, 5.1: 251 <<https://doi.org/10.20473/jd.v5i1.32739>>
- Hukum, Fakultas, and Universitas Diponegoro. 2019. 'Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja', 2.1: 60–78
- Khair, Otti Ilham. 2021. 'Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia', 3.2: 6
- Lanov. 2020. 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Dan Di PHK Akibat Dampak Covid-19', *Skripsi*: 1–81 <<https://repository.ummat.ac.id/1342/>>
- Marbun, Evelyn Bunga, and Program Kekhususan. 2017. 'Jurnal Pemenuhan Hak Buruh Pada Perusahaan Yang Mengalami Pailit'
- MAYRA, GUALLICHICO. 2013. 'Upah Minimum Berdasar Kebutuhan Hidup Layak Suatu Otopia : Harapan Dan Kenyataan (Perspektif Juridis Sosiologis)', *Journal of Chemical Information and Modeling*: 1–12
- MUBAROKAH, FADHILATUL. 2021. *PERLINDUNGAN TENAGA KERJA FORMAL KARYAWAN HOTEL ARYADUTA MEDAN YANG DI PHK SECARA SEPIHAK PADA MASA PANDEMI COVID 19 ( Analisis Hukum Pidana Islam Terhadap UU No 13 Tahun 2003 )*, xix
- Mulya Karsona, Agus, Sherly Ayuna Putri, Ety Mulyati, and R. Kartikasari. 2020. 'PERSPEKTIF PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN', *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1.2 <<https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>>
- Mustakim, S.H., M.H. 2018. *MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004 (Birparti, Tripartit, Gugatan Ke PHI)* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Nasional)
- Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. 2021. 'Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019', *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)*, 2.1: LAYOUTING <<https://doi.org/10.18196/jpk.v2i1.12544>>
- Prasetya, Rahman Gali. 2017. 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DI PHK SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN', V.2: 6–18
- Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN

KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2.2  
<<https://doi.org/10.30996/jhbbs.v2i2.2493>>

Soerjono, Soekanto. 2015. *Penelitian Hukum Normatif* (Depok)