

**KONSEKUENSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35
TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU, ALIH DAYA, AKTU KERJA DAN WAKTU
ISTIRAHAT, SERTA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Muhammad Naufal Daghustan

Indi Nuroini

Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dan bagaimana konsekuensi hukum yang sesuai dan tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan melakukan pendekatan undang-undang. Bahan hukum yang digunakan adalah hukum primer, sekunder dan tersier. Adapun teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan bahan hukum yuridis normatif yakni melakukan pembahasan terhadap bahan hukum yang ada dikaitkan dengan landasan teori yang telah dikemukakan sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan. Adapun temuan dalam penelitian ini pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimana sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh pengusaha harus memiliki hubungan perjanjian kerja terlebih dahulu, perjanjian kerja dalam hubungan kerja dibuat secara tertulis atau lisan sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengakhiran itu sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga ada konsekuensi hukum yang ditanggung oleh pengusaha. Konsekuensi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang kompensasi atau uang pesangon namun ketika terjadi ketidak sesuaian pemberian uang kompensasi dan pesangon maka pekerja/buruh dapat menyelesaikannya dengan perundingan bipartid dan tripartid. Dan jika gagal maka kedua belah pihak dapat menyelesaikannya dengan cara mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Konsekuensi, Pemutusan Hubungan Kerja, Uang Pesangon

Pendahuluan

Pada dasarnya perusahaan dan tenaga kerja terikat dalam sebuah perjanjian antara pengusaha dengan buruh/pekerja dengan memberikan perjanjian yang memuat syarat-syarat dan hak dalam bekerja. Salah satu yang menjadi masalah dalam setiap hubungan pengusaha dan buruh/pekerja yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini terjadi karena adanya suatu konflik atau habisnya kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha sehingga mengakibatkan berakhirnya hak serta kewajiban hubungan pengusaha dengan pekerja.

Pekerjaan merupakan hal yang amat penting bagi kehidupan manusia karena seseorang akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan jenjang karir dengan bekerja kita dapat memenuhi kebutuhan hidup yang lebih baik untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Hal ini tercantum pada pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pemutusan hubungan kerja ada dalam istilah lain disebut pengakhiran hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha dapat terjadi karena putus demi hukum atau karena berakhirnya waktu perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha, meninggalnya tenaga kerja atau karena sebab lainnya. Menurut teori pekerja, yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja adalah pekerja itu sendiri,

oleh karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya.¹

Di Indonesia sendiri masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih sangat sering terjadi adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh oleh para pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat bekerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini jika terjadi PHK. Dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pemutusan hubungan kerja seringkali menyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha, konflik diantara kedua belah pihak ini terjadi karena adanya perselisihan mengenai besarnya uang pesangon yang layak, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi dan lain sebagainya. Sebagaimana yang tercantum pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah Pasal 1 Ayat (3) yang menyebutkan “gaji/upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja,

¹ Lalu husni, *pengantar hukum keteagakerjaan indonesia*, cetakan II jakarta,rajawali pers,2001

kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan”² dengan adanya peraturan perundang-undangan kehidupan ditata dan diatur keadilan dan kepastian hukum didistribusikan, serta kejahatan dan pelanggaran ditindak.³ Fungsi hukum bukan hanya untuk alat pengendalian sosial tapi untuk menjaga ketertiban masyarakat, tetapi juga sebagai instrumen untuk mencapai tujuan negara serta menggerakkan perubahan terhadap masyarakat ke arah yang diinginkan artinya hukum merupakan sarana utama untuk menghadirkan suatu kesejahteraan dan keadaan publik.⁴

Mengingat penelitian ini berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja maka penelitian ini akan memfokuskan terhadap konsekuensi hukum atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan kontrak dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) beserta uang kompensasi, uang pesangon para buruh/pekerja.

Sebagaimana yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021

tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja?

2. Bagaimana konsekuensi hukum phk dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya waktu kerja dan waktu istirahat?

Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penelitian hukum positif. Penelitian ini memfokuskan tentang konsekuensi pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Kajian Pustaka

Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan menghasilkan suatu barang atau jasa untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi dirinya sendiri maupun masyarakat.

terhadap gagasan pembentukan perda yang baik, jurnal aktualita, volume 6 nomor 3, 2011 hlm 2

⁴ Agus riwanto, *mewujudkan hukum berkeadilan secara progresif perspektif pancasila*, jurnal al-ahkam, volume 2 nomor 2, 2017 hlm 137

² Peraturan menteri ketenagakerjaan pasal 1 ayat (3) nomor 14 tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah

³ Jalaludin, *hakikat dan fungsi peraturan perundang-undangan sebagai batu uji kritis*

Menurut Dr. A. Hamzah, S.H tenaga kerja merupakan penduduk yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga kerja itu sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran.⁵

Menurut Dr. Payaman Simanjutak mendefinisikan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang telah atau sedang bekerja yang sedang mencari pekerjaan dan juga melaksanakan kegiatan lain, misalnya bersekolah dan juga mengurus rumah tangga.⁶ Pengertian tenaga kerja yang dipaparkan oleh Dr. Payaman Simanjutak mempunyai arti yang lebih luas dari pekerja/buruh pengertian tenaga kerja menurut Dr. Payaman mencakup hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.

Pengertian Pekerja/Buruh

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan tentang pengertian tentang pekerja/buruh yang terdapat pada Pasal 1 Ayat 2 bahwa pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan menerima upah atau dengan imbalan lain. Buruh adalah orang yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak baik secara lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.⁷

Pengertian Pengusaha

Pengertian pengusaha menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36

Tahun 2021 tentang pengupahan menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf (a) dan (b) yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Dapat diambil kesimpulan bahwa seorang pengusaha adalah orang yang mempekerjakan orang lain untuk dirinya dengan memberikan imbalan dalam bentuk upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya seorang pengusaha juga dapat menjalankan perusahaan baik milik orang lain ataupun milik sendiri.

Hasil dan Pembahasan

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

⁵ Artikel. https://www-gramedia-com.cdn.ampproject.org/v/s/www.gramedia.com/lit/erasi/pengertian-ketenagakerjaan/amp/?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQKAFQArABIIACAw%3D%3D#aoh=16497435239111&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&_tf=Dari%20%251%24s&

ampshare=https%3A%2F%2Fwww.gramedia.com%2Fliterasi%2Fpengertian-ketenagakerjaan%2F

⁶ **Op.cit**

⁷ Sugiarto, *pengertian buruh*

(<http://www.artikata.com/arti-322757-buruh.html>).

Diakses 7 januari 2022

Sebelum membahas terjadinya pemutusan hubungan kerja, pada umumnya kelangsungan ikatan kerja bersama antara pengusaha dengan tenaga kerja terjalin apabila kedua belah pihak saling membutuhkan dan saling mematuhi terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati pada saat mereka menjalin hubungan kerjasama dengan adanya keterikatan bersama antara pengusaha dengan pekerja/buruh artinya masing-masing pihak memiliki hak dan kewajibannya masing-masing apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat kontrak.⁸ Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.⁹ Menurut Imam Supomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikat diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁰ Jenis-jenis perjanjian kerja dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja didahului dengan adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu (PKWT) atau tanpa batas waktu tertentu (PKWTT) tujuannya agar dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dan pengusaha.

Jenis perjanjian kerja terbagi menjadi 2 macam yaitu:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja berdasarkan kesepakatan bersama untuk mengadakan hubungan kerja yang tetap sehingga tidak ada batasan waktu kecuali sampai usia pensiun atau pekerja meninggal dunia. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis sebagaimana yang tercantum pada Pasal 66 Ayat (1) Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang bersifat kontrak antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.¹¹ Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.¹² Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan apabila pengusaha mengadakan masa percobaan

⁸ B, siswanto sastrohadiwiryo, manajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administratif dan operasional, jakarta, Pt, bumi aksara, 2005, hlm 305

⁹ Lembaran peraturan pemerintah pasal 1 ayat(5) nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan

¹⁰ Dedi ismatullah, *hukum ketenagakerjaan*, pustaka setia bandung 2013 hlm

¹¹ Pasal 59 ayat 2 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

¹² pasal 57 ayat 1 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

maka masa percobaan tersebut gagal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.¹³ Apabila perjanjian kerja telah berakhir maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 61A ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja. Pasal 13 menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) paling sedikit memuat:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d) Tempat kerja;
- e) Besaran dan pembayaran upah;
- f) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h) Tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Berdasarkan pasal 1320 KUHPPerdata menyebutkan untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
Subjek yang membuat perjanjian harus setuju mengenai isi pokok yang diperjanjikan tanpa adanya paksaan, kekhilafan dan penipuan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian.

2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Kecakapan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kemampuan/kesanggupan, orang yang cakap adalah seseorang yang telah dianggap dewasa (telah berusia 21 tahun) dan berakal sehat. Pada pasal 1330 KUHPPerdata orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian ialah:

- a) Orang-orang yang belum dewasa;
- b) Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan; dan
- c) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu. Sehingga orang yang berada dalam kriteria ini tidak dapat membuat suatu perjanjian

3) Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu artinya ada hak-hak dan kewajiban yang diperjanjikan antara kedua belah pihak paling tidak perjanjian yang dimaksud ditentukan jenisnya,

¹³ Pasal 58 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

pasal 1333 suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya.¹⁴

4) Suatu sebab yang halal

Yang dimaksud suatu sebab yang halal dalam perjanjian kerja ialah isi dari perjanjian yang buat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesusilaan dan ketertiban umum hal ini diatur pasal 1337 KUHPerduta.¹⁵

Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Pasal 1 Ayat (15) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja menyebutkan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh menurut tulus pemutusan hubungan kerja (separation) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat.¹⁶ Sedangkan menurut Hasibuan pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian seseorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan) pemutusan hubungan kerja adalah permasalahan utama dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja di samping masalah upah.¹⁷

Adapun yang dimaksud pemutusan hubungan kerja menurut F.X Djumaldi adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁸

Menurut D. Danny H. Simanjutak, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting.¹⁹

Menurut Johan Suprihanto, faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dari pihak pekerja/buruh antara lain yaitu:

1. Secara sukarela pindah pekerjaan yang lebih baik atau karena alasan lain;
2. Secara sukarela karena tidak adanya kepuasan kerja;
3. Membuat ulah agar hubungan kerjanya diputuskan karena tidak adanya kepuasan kerja.²⁰

Berdasarkan pendapat halim salah seorang ahli hukum yang memberikan pengertian secara umum mengenai phk yaitu merupakan suatu hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh yang disebabkan oleh suatu hal tertentu yang menyebabkan hubungan kerja tersebut berakhir hubungan

¹⁴ Prof,R,subekti,S.H & R.tjitrosudibio,kitab undang-undang hukum perdata burgerlijk wetboek,Pt balai pustaka,bandung september 1992 hlm 373

¹⁵ Prof,R,subekti,S.H & R.tjitrosudibio,kitab undang-undang hukum perdata burgerlijk wetboek,Pt balai pustaka,bandung september 1992 hlm 374

¹⁶ Brankas everest *pemutusan hubungan kerja*,<https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/> diakses januari 2022

¹⁷ Lalu husni,*pengantar hukum ketenagakerjaan*, rajawali pers, Jakarta, 2001 hal 64

¹⁸ F.X. Djumaaldi, *perjanjian kerja* jakarta.sinar grafika cet,ke-1, 2005 hlm 45

¹⁹ D.Danny H.simanjutak, *PHK dan pesangon karyawan*, yogyakarta.pustaka yustisi cet-ke 1,2007, hlm 18

²⁰ Ahmad ziaini, *pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut undang-undang ketenagakerjaan*, John suprihanto, *hubungan industrial sebuah pengantar*, yogyakarta,BPFE yogyakarta,2002 hlm 118

kerja yang dibuat atau disepakati bersama oleh pengusaha dan pekerja buruh.²¹

Pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu hal yang tidak diharapkan terutama oleh pekerja, mengingat akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja merupakan awal kesengsaraan pekerja atau buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja untuk diri sendiri dan keluarganya.²²

Pasal 151 Ayat (1) menyebutkan hubungan kerja antara pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan apabila pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari maka alasan pemutusan hubungan kerja harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh. Alasan-alasan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam pasal 36 yang menyebutkan:

- a) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja atau buruh;
- b) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c) Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami

kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;

- d) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f) Perusahaan pailit;
- g) Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja atau buruh dengan alasan perbuatan sebagai berikut:
 1. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja atau buruh;
 2. Membujuk dan menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih meskipun pengusaha sudah membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah di janjikan kepada pekerja/buruh;
 5. Memerintahkan pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
 6. Memberikan pekerjaan membahayakan

²¹ Lalu husni, 2006 *hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT raja grafindo persada, jakarta hlm.53

²² Nikodemus maringan, *tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK)*

secara sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jurnal ilmu hukum legal opinion volume 3,2015,hlm 3

- jiwa,keselamatan kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- h) Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i) Pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri harus memenuhi syarat:
1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j) Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k) Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua,dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan laindalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,atau perjanjian kerja bersama;
- l) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m)Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n) Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; dan
- o) Pekerja/buruh meninggal dunia
- Pekerja/buruh dapat menerima ataupun menolak atas pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 38 “dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota” tahapan untuk melakukan penolakan pemutusan hubungan kerja terdapat pada pasal 39 yang menyebutkan:
- 1) Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan

menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan;

- 2) Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartid antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh;
- 3) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud ayat (2) tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketika pekerja/buruh menolak untuk diputus hubungan kerjanya maka pekerja/buruh wajib melakukan perundingan bipartit dengan pengusaha. Pengusaha juga dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 153 ayat (1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja bahwa :

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

- b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja;
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktunya penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Berdasarkan uraian diatas jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan-alasan diatas maka batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Konsekuensi Hukum PHK dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), konsekuensi memiliki arti akibat atau tanggung jawab dalam melakukan pemutusan hubungan kerja ada Jaminan perlindungan hak normatif pekerja diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dimana undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut berfungsi untuk melindungi pekerja dan pengusaha. hak pekerja/buruh timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Ketika pekerja kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) masa kontrak kerjanya habis maka pekerja/buruh tidak mendapatkan uang pesangon melainkan uang kompensasi. uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 16 Ayat (1) menyebutkan besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah
- b) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan $\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan upah
- c) PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proposional dengan perhitungan $\frac{\text{Masa kerja}}{12} \times 1$ (satu) bulan upah

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). jika pekerja/buruh merupakan karyawan tetap/perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ketika diputus hubungan kerjanya maka pekerja/buruh berhak mendapatkan uang pesangon dan pengusaha wajib membayar uang pesangon mengacu pada Pasal 40 yang menyebutkan dalam terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.²³

Pesangon adalah sejumlah dana yang diberikan kepada pekerja/buruh ketika berakhirnya masa kerja atau diberikan pada saat pemutusan hubungan kerja. Pengaturan mengenai hak pesangon ada dalam dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja pada Pasal 156 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 yang isinya sebagai berikut:

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib

daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Hlm 25

²³ Lembaran Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih

- membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan undang-undang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- 2) Uang pesangon sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari (satu) tahun, 1(satu) bulan upah
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun, 2 (dua) bulan upah
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
 - d. Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapn) tahun, 8 (delapan) bulan upah
 - i. Masa kerja 8 (delapan tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah
 - 3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih teteapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah dan
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat)tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
 - 4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana buruh/pekerja diterima bekerja
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Adapun konsekuensi hukum pengusaha akibat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh sebagai berikut:

1. Karena alasan penggabungan, peleburan atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) hal ini diatur pada pasal 42
2. Pemutusan hubungan kerja pasal 42 ayat (3) karena alasan pengambil alihan perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dan 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)
3. Seorang pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2(dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2(dua) tahun maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0.5 (nol koma lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 40 ayat (4) hal ini diatur pada pasal 44 ayat (1)
4. Pasal 44 ayat (2) menyebutkan pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/buruh mendapatkan uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)
5. Seorang pengusaha bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (*force majeure*). *Force majeure* menurut R. Subekti “debitur menunjukkan bahwa tidak terlaksananya apa yang dijanjikan itu disebabkan oleh hal-hal yang sama sekali tidak dapat diduga dan dimana ia tidak dapat berbuat apa-apa terhadap keadaan keadaan atau peristiwa yang timbul diluar dugaan tadi dengan kata lain tidak terlaksananya perjanjian atau kelambatan dalam pelaksanaan itu, bukanlah disebabkan karena

kelalaiannya artinya bila salah satu pihak dalam suatu perikatan tidak dapat memenuhi kewajibannya ini tidak dapat dipermasalahkan.”²⁴

Apabila pekerja/buruh diputus hubungan kerjanya disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure) pekerja/buruh mendapatkan beberapa hal:

- 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); dan
 - c) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4).
6. Pasal 45 ayat (2) dijelaskan tentang pekerja yang diputus hubungan kerjanya akibat keadaan memaksa (force majeure) yang tidak mengakibatkan perusahaan ditutup maka pekerja berhak atas:
- a) uang pesangon sebesar 0.75 (nol koma tujuh puluh lima) 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).
7. Bagi pekerja/buruh yang melanggar peraturan perusahaan juga dapat diputus hubungan kerjanya sebagaimana pasal 52 ayat (1) menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena

alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut 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).
8. Adapun pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka pekerja tersebut berhak atas:
- a) Uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 40 ayat (4) dan
 - b) Uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88A ayat (3), pasal 88E ayat (2), pasal 143, pasal 156 ayat (1) atau pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling

²⁴ Rahmat s,s soemadipradja, *penjelasan hukum tentang keadaan memaksa*, jakarta, nasional legal reform program, 2010 hlm 7

lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000 (empat ratus juta rupiah).²⁵ Saat terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha maka ada konsekuensi hukum yang harus ditanggung karena menyangkut hak pekerja atau buruh langkah hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja ketika terjadi adanya ketidak sesuain uang pesangon bagi pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya maka pekerja atau buruh dapat menyelesaikannya secara musyawarah terlebih dahulu melalui perundingan bipartid proses perundingan bipartid sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartid secara musyawarah untuk mencapai mufakat.” Pada pasal 6 ayat 2 proses perundingan bipartid harus memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat para pihak
- b) Tanggal dan tempat perundingan
- c) Pokok masalah atau alasan perselisihan
- d) Pendapat para pihak
- e) Kesimpulan atau hasil perundingan
- f) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Penyelesaian perselisihan bipartid paling lambat dilakukan dengan jangka waktu 30 hari jika perundingan bipartid ini gagal atau pengusaha menolak untuk

berunding maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartid telah dilakukan

Apabila bukti-bukti perundingan tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi dengan jangka paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas namun, setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih menggunakan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal perundingan bipartid jika mencapai suatu kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak yang bersengketa kemudian perjanjian bersama itu wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama, perjanjian bersama yang didaftarkan sebagai akta bukti pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama hal ini diatur pada Pasal 7 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

²⁵ Pasal 185 ayat 1 Lembaran undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama maka pihak pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompoten melaksanakan eksekusi.

Kesimpulan

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur pada peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 dimana sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh pengusaha harus memiliki hubungan perjanjian kerja terlebih dahulu, perjanjian kerja dalam hubungan kerja dibuat secara tertulis atau lisan. sehingga saat terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengakhiran itu sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga ada konsekuensi hukum yang ditanggung oleh pengusaha.

Konsekuensi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh maka pekerja/buruh dengan status pegawai kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berhak mendapatkan uang kompensasi sesuai dengan masa kerjanya, namun bagi pekerja/buruh dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) berhak mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang

penghargaan masa kerja, namun ketika terjadi ketidak sesuaian pemberian uang kompensasi dan pesangon maka pekerja/buruh dapat menyelesaikannya dengan perundingan bipartid dan tripartid. Dan jika gagal maka kedua belah pihak dapat menyelesaikannya dengan cara mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Daftar Pustaka

- Lalu husni, *pengantar hukum keteagakerjaan indonesia*, cetakan II jakarta, rajawali pers, 2001
- Jalaludin, *hakikat dan fungsi peraturan perundang-undangan sebagai batu uji kritis terhadap gagasan pembentukan perda yang baik*, jurnal aktualita, volume 6 nomor 3, 2011
- B, siswanto sastrohadiwiryo, *menajemen tenaga kerja indonesia, pendekatan administratif dan operasional*, jakarta, Pt, bumi aksara, 2005,
- Dedi ismatullah, *hukum ketenagakerjaan*, pustaka setia bandung 2013
- Prof, R, subekti, S.H & R. tjitrosudibio, *kitab undang-undang hukum perdata burgerlijk wetboek*, Pt balai pustaka, bandung september 1992
- Lalu husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, rajawali pers, Jakarta, 2001
- F.X. Djumaildi, *perjanjian kerja* jakarta. sinar grafika cet, ke-1, 2005
- D. Danny H. simanjutak, *PHK dan pesangon karyawan*, yogyakarta. pustaka yustisi cet-ke 1, 2007
- Ahmad ziaini, *pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut undang-undang ketenagakerjaan*, John suprihanto, *hubungan industrial*

- sebuah pengantar*, yogyakarta, BPFE yogyakarta, 2002
- Lalu husni, *2006 hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT raja grafindo persada, jakarta
- Rahmat s,s soemadipradja, *penjelasan hukum tentang keadaan memaksa*, jakarta, nasional legal reform program, 2010
- Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja
- Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja
- Peraturan menteri ketenagakerjaan nomor 14 tahun 2020 tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah
- peraturan pemerintah 36 tahun 2021 tentang pengupahan
- Agus riwanto, *mewujudkan hukum berkeadilan secara progresif perspektif pancasila*, jurnal al-ahkam, volume 2 nomor 2, 2017
- Nikodemus maringan, *tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*, jurnal ilmu hukum legal opinion volume 3, 2015
- Artikel. https://www-gramedia-com.cdn.ampproject.org/v/s/www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan/amp/?amp_js_v=a6&_gsa=1&usqp=mq331AQKKAFQArABIIACA w%3D%3D#aoh=16497435239111&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&_t f=Dari%20%251%24s&_share=https%3A%2F%2Fwww.gramedia.com%2Fliterasi%2Fpengertian-ketenagakerjaan%2F
- Sugiarto, *pengertian buruh* (<http://www.artikata.com/arti-322757-buruh.html>).
- Brankas everest *pemutusan hubungan kerja*, <https://brankaseverest.wordpress.com/artikel/pemutusan-hubungan-kerja/>