

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PASAL PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DALAM PASAL 156 UNDANG-UNDANG
NOMOR 6 TAHUN 2023
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR PERKARA 23/PDT.SUS-
PHI/2023/PN.SRG)**

Mukmin¹, Enjum Jumhana²
mukmin030101@gmail.com¹, jumhanad@gmail.com²
Universitas Bina Bangsa

Abstrak: Pada prinsipnya hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan perlindungan terhadap buruh dan perusahaan serta memuat hak dan kewajiban antara buruh dan perusahaan. Dalam hubungan kerja perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa sebab alasannya (secara sepihak). Untuk mencegah hal seperti itu maka sangat diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap buruh guna menjamin perlakuan tanpa diskriminasi terhadap buruh dan menjamin terpenuhinya hak-hak buruh setelah di PHK oleh perusahaan. Dalam pembahasan penelitian ini adalah menganalisis mengenai pemberian hak kepada buruh setelah di PHK oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga dalam tujuan penelitian ini untuk menganalisis secara yuridis normatif mengenai aturan pemberian hak kepada buruh setelah di PHK yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang CiptaKerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum, Hak Pekerja.

***Abstract:** In principle, employment law aims to create protection for workers and companies and contains the rights and obligations between workers and companies. In an employment relationship, companies are prohibited from terminating employment (PHK) without reason (unilaterally). To prevent such things, it is very necessary to provide legal protection for workers in order to guarantee non-discriminatory treatment of workers and to ensure the fulfillment of workers' rights after being laid off by the company. In the discussion of this research, it is to analyze the granting of rights to workers after being laid off by a company that is not in accordance with applicable laws and regulations. So that the purpose of this research is to analyze normatively and legally the rules for granting rights to workers after being laid off as regulated in Article 156 of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation.*

***Keywords:** Termination Of Employment, Legal Protection, Workers' Rights.*

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja buruh dengan perusahaan, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari buruh dan perusahaan, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara buruh dengan perusahaan yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh buruh dengan perusahaan.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada bab VIIA tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Namun seiring dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada Undang-Undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang mengusung konsep Omnibus law dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. 1

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 ini sebenarnya memberi tantangan tersendiri bagi pelaku dunia usaha terutama dibidang manufaktur. Apalagi saat ini situasi bisnis yang penuh ketidakpastian, kompleks dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dalam dunia pekerjaan, hubungan kerja yang fleksibel dengan perlindungan kerja yang terjamin sangat diperlukan. Tapi dalam penerapannya banyak perusahaan yang lebih memilih sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam merekrut karyawan atau buruh. Hal tersebut karena menurut para pengusaha atau perusahaan karyawan atau buruh dengan status PKWT lebih efektif dan efisien. Pihak pengusaha atau perusahaan biasanya ingin memperoleh untung yang besar dengan biaya yang sedikit, Banyak pengusaha atau perusahaan di indonesia yang tidak merekrut pegawai dengan status PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan lebih memilih pegawai dengan status kontrak karena dengan begitu pengusaha atau perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja, dan lain-lain. Bahkan meski sudah ada perubahan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang

Secara umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur pemberi kerja dilarang memberhentikan karyawan tanpa kasus, dan harus memberikan kombinasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang kompensasi, dan uang perpisahan kepada buruh yang diberhentikan atau yang di PHK.

Kekhawatiran yang dialami para buruh salah satunya adanya tentang kemungkinan terjadinya PHK secara sepihak, karena didalam peraturan yang terbaru, PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari perusahaan tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya. Dan bilamana telah terjadinya PHK, maka perusahaan wajib memberikan hak kepada buruh setelah di PHK tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada permasalahan yang diteliti oleh peneliti ini pihak PT. Pelita Enamelware Industry melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 2 buruh dengan alasan bersifat mendesak oleh perusahaan, dan terkait hak buruh yang di PHK tersebut pihak perusahaan tidak memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja kepada buruh tersebut yang ketentuannya sudah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, akan tapi pihak

perusahaan hanya memberikan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam peraturan perusahaan. Adapun rumusan masalah yang timbul dalam fokus pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaturan pemberian hak buruh terhadap uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja setelah diputuskan hubungan kerja dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”?.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian yuridis normatif, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. 3Dan menekankan pada analisis produk-produk hukum seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Metode yang dipergunakan didalam penelitian hukum dapat dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum untuk mencari status hukum pada penelitian ini, tahapan yang pertama pada penelitian ini ditunjukkan untuk mendapatkan hukum objektif (norma hukum) yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum yang dialami oleh buruh pada PT. Pelita

Enamelware Industry, tahapan yang kedua pada penelitian ini ditunjukkan untuk mendapatkan hukum subjektif (hak dan kewajiban) yaitu dengan menganalisis terhadap hak buruh yang telah di PHK dan sudah diatur dalam ketentuan perundang-undang yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Hukum Positif

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan pengertian Pasal 1 Angka Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dengan perusahaan. Setelah hubungan kerja berakhir antara buruh dengan perusahaan, maka buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada perusahaan dan perusahaan tidak berkewajiban untuk membayar upah kepada buruh tersebut.⁴

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ada penambahan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja cukup perusahaan memberi tahu rencana akan dilakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruh dalam 7 (tujuh) hari, jika pekerja tidak setuju dengan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan maka dapat dilanjutkan penyelesaiannya melalui pengadilan hubungan industrial.⁵

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur alasan pemutusan hubungan kerja dalam hukum positif diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan, dan pekerja atau 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 peraturan 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 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 pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- i. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh.
- ii. Membujuk dan atau menyuruh pekerja atau buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- iii. Tidak membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu.
- iv. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja atau buruh.
- v. Memerintahkan kepada pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan, atau
- vi. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja atau buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- h. Adanya pemutusan 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 dan harus memenuhi syarat:
 - i. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - ii. Tidak terkait dalam ikatan dinas.
 - iii. Tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- j. Pekerja atau 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 perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis.
- k. Pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan atau perjanjian kerja bersama.
- l. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana.
- m. Pekerja atau buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.
- n. Pekerja atau buruh memasuki usia pensiun.
- o. Pekerja atau buruh meninggal dunia.

Bagi buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarga, sedangkan bagi perusahaan pemutusan hubungan kerja berarti kehilangan buruh yang selama ini telah di didik dan memahami prosedur kerja diperusahaannya. Oleh karena itu para pihak, baik buruh, perusahaan, pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah pemutusan hubungan kerja karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan melarang perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan resiko batal demi hukum kecuali untuk pemutusan hubungan kerja karena sebab-sebab tertentu seperti misalnya buruh mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, meninggal dunia, dan sejenisnya.

Terkait adanya kekhawatiran tentang kemungkinan pemutusan hubungan kerja sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari perusahaan tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya contohnya yang dialami oleh bu soenah dan bu unah sebagai buruh di PT. Pelita Enamelware Industry. Secara umum kekhawatiran dari serikat buruh umumnya mencerminkan evaluasi mereka terhadap implementasi kebijakan terdahulu. Serikat buruh menaruh perhatian khusus pada hal ini karena kecenderungan proses PHK yang memakan waktu dan biaya sebab melalui pengadilan hubungan industrial.

Dalam hal ini, penting untuk meluruskan bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja yang disederhanakan bukan bertujuan untuk mendorong PHK sepihak oleh perusahaan, Dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sudah memberikan dasar bagi para pemangku kepentingan perlu mengupayakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun, jika tidak terhindarkan, mekanisme berikutnya adalah pemberitahuan dan perundingan (jika tidak terjadi kesepakatan) serta penyelesaian hubungan industrial. Artinya pasal ini masih memberikan ruang apabila buruh tidak terima dengan perlakuan oleh perusahaan. Mekanisme ini lebih sederhana dengan tetap menghargai, melindungi, dan mendukung pemenuhan hak-hak buruh setelah di pemutusan hubungan kerja. Hal ini paling penting adalah mekanisme berlandaskan asas keadilan. 6

Pemutusan Hubungan Kerja sering kali menimbulkan keresahan sehingga dihindari dan tidak diinginkan khususnya bagi para buruh. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh dan perusahaan. Jadi semua pihak baik buruh, perusahaan, dan pemerintah dengan berbagai cara supaya tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Perlindungan terhadap buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar buruh dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan perusahaan. Perlindungan hukum diartikan sebagai bentuk tindakan dan perbuatan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia.⁷

Pengaturan Pemberian hak Buruh Setelah di Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Pada saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan (PT. Pelita Enamelware Industry) Kepada para korban pemutusan hubungan kerja yaitu ibu soenah dan bu unah dengan nomor surat 001/PHK/PLT-CKD/IV/2022 dan nomor surat 002/PHK/PLT-CKD/IV/2022, dan bu soenah serta bu unah setelah di pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan hanya mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam peraturan perusahaan, yang pemberian haknya tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan pihak perusahaan tidak memberikan haknya kepada bu soenah dan bu unah terkait uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja setelah di pemutusan hubungan kerja yang besarnya sudah diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mana bu soenah sudah bekerja kepada perusahaan selama 26 tahun dan bu unah sudah bekerja kepada perusahaan selama 23 tahun.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki akibat hukum perusahaan wajib membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh buruh. Seperti yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berbunyi:

- 1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengusaha wajib membayar uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- 2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) 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 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 9 (sembilan) bulan upah.
- 3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana 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 tetapi 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 (duapuluh satu), 7 (tujuh) bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 (duapuluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (duapuluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 (duapuluh 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 atau buruh dan keluarganya ke tempat pekerja atau buruh diterima bekerja.
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Adanya ketidakjelasan yang memadai mengenai alasan pemangkasan kebijakan pengupahan di Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja padahal hal itu dianggap relevan bagi pekerja. Revisi dalam kebijakan pengupahan termasuk dalam upaya reformasi pesangon yang tidak lepas dari upaya penguatan fungsi pesangon sebagai perangkat manajemen resiko, seperti resiko kehilangan pekerjaan. Pesangon menjadi harga atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang perlu dipertimbangkan pemberi kerja saat melakukan pemutusan hubungan kerja (firing cost) yang ditetapkan pada level yang sesuai dengan kemampuan pemberi kerja agar tidak menjadi disensatif untuk merekrut pekerja tetap (PKWTT).

Penguataan fungsi pesangon dalam mengeratkan hubungan industri disertai dengan penguatan sistem jaminan sosial. Dengan demikian, ini menyediakan jaring pengaman bagi tenaga kerja. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa pelaksanaan pemberian pesangon pun tidak luput dari perhatian serikat buruh. Misalnya, kaum buruh keberatan apabila dikatakan pesangon gampang diterima. Menurut kaum buruh ini sering kali menjadi sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial. Tidak hanya pelaksanaannya saja, akan tetapi sorotan pun ada dalam tataran konseptual. Menurut serikat buruh, filosofi pesangon adalah penghargaan dan jaminan hari tua dan jaminan pensiun

adalah skema pensiun.

Jadi, analisis dari penelitian pembahsan ini, pihak perusahaan dalam hal ini PT. Pelita Enamelware Industry tidak memberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana ketentuan di dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terkait hak pekerja setelah di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada bu soenah dan bu unah. Yang mana dalam pasal tersebut seharusnya bu soenah dan bu unah mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang besarnya sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tersebut yang besarnya sebagai berikut:

Bu Soenah masa kerja selama 26 (duapuluh enam) tahun

- Uang Pesangon : 1 x 9 x Rp. 4.215.181
 - Uang penghargaan masa kerja : 1 x 10 x Rp. 4.215.181
- Jumlah : Rp. 80.087.991**

Bu Unah masa kerja selama 23 (duapuluh tiga) tahun

- Uang pesangon : 1 x 9 x Rp. 4.215.181
 - Uang penghargaan masa kerja : 1 x 8 x Rp. 4.215.181
- Jumlah : Rp. 71.657.629**

Tapi, dalam prakteknya pihak perusahaan dalam hal ini PT. Pelita Enamelware Industry hanya memberikan hak kepada bu soenah dan bu unah berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam dalam peraturan perusahaan, yang mana pemberian hak setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku yaitu didalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki akibat hukum yaitu perusahaan wajib membayar uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja atau buruh setelah di pemutusan hubungan kerja. Tapi, pada pelaksanaannya pihak perusahaan yakni PT. Pelita Enamelware Industry tidak memberikan hak-hak kepada pekerja atau buruh yakni bu soenah dan bu unah yang telah di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti yang diatur dalam dalam Pasal 156 Undan-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Maka bu soenah dan bu unah berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja setelah di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebabagi berikut:

Bu Soenah masa kerja selama 26 (duapuluh enam) tahun

- Uang Pesangon : 1 x 9 x Rp. 4.215.181
 - Uang penghargaan masa kerja : 1 x 10 x Rp. 4.215.181
- Jumlah : Rp. 80.087.991**

Bu Unah masa kerja selama 23 (duapuluh tiga) tahun

- Uang pesangon : 1 x 9 x Rp. 4.215.181
 - Uang penghargaan masa kerja : 1 x 8 x Rp. 4.215.181
- Jumlah : Rp. 71.657.629**

Dengan demikian, ke depannya, untuk mengoptimalkan manfaat yang dapat diperoleh dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja ini, diperlukan juga upaya mitigasi atau preventif dari potensi dampak negatif implementasi kebijakan tersebut. Penguatan implementasi dan pengawasan perlu ditingkatkan yang disertai dengan pengumpulan data tentang kepatuhan pesangon (termasuk jumlah yang diterima pekerja) dan kepatuhan pada aturan jaminan sosial. Dengan demikian evaluasi berkala dapat dilakukan dan koreksi terhadap kebijakan dapat dilakukan dengan segera karena teknis untuk kebijakan pesangon dan pemutusan hubungan kerja ditetapkan pada

peraturan pemerintah. Dengan adanya aturan baru ini, perlu adanya sosialisasi yang tepat sasaran mengenai hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pemberi kerja.

Dan hendaknya perusahaan dalam hal ini PT. pelita Enamelware Industry memberikan hak-hak kepada pekerja atau buruh yakni bu soenah dan bu unah yang sudah ditetapkan sesuai ketentuan dengan peraturan perundang-undangan maupun peraturan pemerintah yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Zainudin. (2009). Metode penelitian hukum. Jakarta: Sinar grafika

Khairani. (2021). Pengantar hukum perburuhan dan ketenagakerjaan. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Rahayu Devi. (2019). buku ajar hukum ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo: Sinar grafika Sentosa, Dewa

Gede Giri, and Dewa Gede. (2021). Perjanjian kerja waktu tertentu pasca undang-

undang cipta kerja: implementasi dan permasalahannya. Jurnal ilmu hukum 7.2

<https://doi.org/10.30996/dih.v17i2.4657>

Fajar B Hirawan, Adinova Fauri, Henriko Tobing, Muhyiddin. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang cipta kerja klaster ketenagakerjaan: studi pada regulasi pengupahan, PHK, dan pesangon. Jurnal ketenagakerjaan

18.1 <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>