

## KONSEKUENSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021

Indi Nuroini

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya

Korespondensi penulis: [nuroini.indi@ubhara.ac.id](mailto:nuroini.indi@ubhara.ac.id)

***Abstract.** The purpose of this study is to find out how the termination of employment is arranged and what are the legal consequences that are appropriate and not in accordance with government regulation number 35 of 2021 regarding work agreements for a certain time, outsourcing, work time and rest time, and termination of employment. This research is a normative legal research with a legal approach. The legal materials used are primary, secondary and tertiary laws. The technique for collecting legal materials uses normative juridical legal materials, namely conducting discussions on existing legal materials associated with the theoretical basis that has been put forward so that a conclusion can be drawn. As for the findings in this study, the regulation regarding termination of employment is regulated in government regulation number 35 of 2021 where before terminating the worker/laborer the entrepreneur must first have a work agreement relationship, the employment agreement in the employment relationship is made in writing or verbally. so that when there is termination of employment, the termination is in accordance with applicable law so that there are legal consequences that are borne by the entrepreneur. As a consequence of the termination of employment by the entrepreneur to the worker/labourer, the worker/labourer is entitled to compensation or severance pay, but when there is a discrepancy between the provision of compensation and severance pay, the worker/labourer can resolve it through bipartid and tripartite negotiations. And if it fails, both parties can resolve it by means of mediation, conciliation and arbitration.*

**Keywords :** *consequences, termination of employment, severance pay, workers' rights*

**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:** konsekuensi, pemutusan hubungan kerja, uang pesangon, hak pekerja

## **I. 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. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. (Nuroini, 2022)

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, 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 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, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan” dengan adanya peraturan perundang-undangan kehidupan ditata dan diatur keadilan dan kepastian hukum didistribusikan, serta kejahatan dan pelanggaran ditindak. (Jalaludin, 2011) 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 kearah yang diinginkan artinya hukum merupakan sarana utama untuk menghadirkan suatu kesejahteraan dan keadaan publik (Riwanto, 2017)

Tujuan umum dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi hukum atas pemutusan hubungan kerja yang sesuai dan tidak sesuai dalam peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang

perjanjian kerja waktu tertentu,alih daya,waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja.

## II. KAJIAN TEORI

### Pengertian tenaga kerja

Menurut Andi hamzah, SH, (2020) 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.

Menurut Simanjuntak, (2020) 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

### 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(Sugiarto, 2017)

## III. METODELOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat akademik. Penelitian hukum dalam kegiatan akademis dimaksudkan untuk membedakan dengan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat praktis yang lebih diarahkan untuk memecahkan masalah masalah hukum yang bersifat praktis (Marzuki, 2021)

### Pendekatan Masalah

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundangundangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan historis (*historical approach*). Metode penelitian hukum yang dilakukan melalui hukum normatif, dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis pada peraturan perundang-undangan (*law in book*). Penelitian ini dilakukan terhadap sistematika hukum tertulis dan akibat suatu hukumnya yaitu peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu,alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat dan pemutusan hubungan kerja

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Konsekuensi hukum pengusaha melakukan PHK**

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 masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 42
2. Pemutusan hubungan kerja karena alasan pengambilalihan 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, uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dan uang penggantian hak sesuai dengan pasal 44 ayat (1)
4. 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, uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4)
5. Seorang pengusaha bisa saja melakukan pemutusan hubungan kerja karena keadaan memaksa (force majeure). Apabila pekerja/buruh diputus hubungannya disebabkan karena keadaan memaksa (force majeure) pekerja/buruh mendapatkan
  - 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 hubungannya 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 hubungannya 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
- barangsiapa 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 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).

### **Konsekuensi hukum yang tidak sesuai peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021**

Pada 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 sesuai pesangon bagi pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya maka pekerja atau buruh dapat menyelesaikannya secara musyawarah terlebih dahulu melalui perundingan bipartid

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

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

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. 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
2. 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**

- Andi hamzah, SH, D. (2020). *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Saptta Artha Jaya.
- Jalaludin. (2011). Hakikat dan fungsi peraturan perundang-undangan sebagai batu uji kritis terhadap gagasan pembentukan perda yang baik. *Jurnal Aktualita*, 6(3), 2.
- Marzuki, P. M. (2021). Penelitian Hukum. *Yuridika*, 16(1), 103-126.
- Nuroini, I. (2022). Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>
- Riwanto, A. (2017). Mewujudkan hukum berkeadilan secara progresif perspektif pancasila. *Jurnal Al-Ahkam*, 2(2), 137.
- Simanjuntak, P. J. (2020). *Manajemen hubungan industrial*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiarto, S. (2017). Distribusi Ketenagakerjaan dan Tingkat Kesejahteraan Petani di Pedesaan Agroekosistem Lahan Kering Berbasis Komoditas Palawija. . . *Jurnal Penelitian Pertanian Terapan*, 11(1).