

KEABSAHAN PUTUSAN PENGADILAN NEGERI SURABAYA NOMOR 117/PDT.SUS-PHI/2020/PN.SBY TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA BESERTA PERATURAN PELAKSANANYA (STUDI KASUS : PT. WONOKOYO JAYA CORPORINDO)

Amadis Rasendhriya Yustiarachman¹, Soemali², Bambang Arwanto³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Narotama Surabaya

Email : rasen.yustia@gmail.com

ABSTRAK

Manusia sebagai makhluk sosial pada umumnya memiliki kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan dasar tersebut manusia diharuskan untuk mencari sumber penghasilan yakni dengan cara bekerja. didalam sebuah pekerjaan juga terdapat hubungan yang dinamakan hubungan industrial. Penelitian ini berjudul "Keabsahan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus: PT. Wonokoyo Jaya Corporindo)" memiliki rumusan masalah yakni apa beda pemutusan hubungan kerja yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, dan Apakah Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby sudah menggunakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta peraturan pelaksanaannya. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 mengenai besaran hak yang diperoleh bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena melanggar peraturan perusahaan dan hakim Pengadilan Negeri Surabaya belum memakai ketentuan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta peraturan pelaksanaannya.

Kata Kunci: Keabsahan, Putusan, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

Humans as social beings generally have basic needs such as clothing, food and shelter. To fulfill these basic needs, humans are required to find a source of income, namely by working. In a job there is also a relationship called industrial relations. This study entitled "The Legitimacy of the Surabaya District Court Decision Number 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby Concerning Unilateral Termination of Employment (Case Study: PT. Wonokoyo Jaya Corporindo)" has a formulation of the problem, this problem include: what is the difference between termination of employment regulated in Law Number 13 of 2003 with Government Regulation in lieu of Law Number 2 of 2022, and whether the Surabaya District Court Decision Number 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby has used Law Number 11 of 2020 along with its implementing regulations. The results of this research analysis indicate that there are differences between Law Number 13 of 2003 and Government Regulation in lieu of Law Number 2 of 2022 regarding the amount of rights obtained for workers who have currently termination of employment due to disobey the company regulation and the judges of Surabaya District Court have not used provisions of Law Number 11 of 2020 and their implementing regulations.

Keywords: Legitimacy, Decision, Termination of Employment

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dasar pada tiap individunya. Kebutuhan dasar tersebut seperti sandang, pangan, dan papan yang membuat manusia sebagai makhluk sosial dibutuhkan usaha untuk memenuhi kebutuhan dasar. Dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar, tiap-tiap individu tersebut memiliki sebuah cara yaitu dengan bekerja. Di setiap pekerjaan terdapat pula berbagai macam profesi dan sektor pekerjaan, profesi tersebut seperti pegawai bank, pegawai perusahaan swasta, pegawai pabrik, pegawai badan usaha milik negara, dan profesi lainnya. Sedangkan sektor pekerjaan seperti pertambangan, perkebunan, konstruksi, peternakan, dan lain-lain.

Manusia pada umumnya juga memiliki hak-hak dasar (hak yang bersifat fundamental) seperti hak untuk hidup, hak untuk mendapatkan pekerjaan, hak kepastian hukum, hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan yang sesuai seperti yang telah dicantumkan didalam BAB XA Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Setiap orang yang bekerja juga berhak untuk mendapatkan haknya seperti mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Untuk melindungi hak-hak dasar yang dimiliki oleh warga negara yang khususnya dibidang pekerjaan maka terdapat istilah yang disebut hukum ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai hukum ketenagakerjaan, didalam bukunya Dalinama Telaumbanua yang berjudul "*Hukum Ketenagakerjaan*" mendefinisikan bahwa hukum ketenagakerjaan sebagai hukum yang membahas tentang pengaturan yang berkaitan dengan tenaga kerja yang sebelum berkerja, selama menjalani pekerjaan, dan sesudah bekerja (habisnya masa kerja). Didalam hukum ketenagakerjaan terdapat istilah hubungan industrial, pengertian hubungan industrial didalam bukunya Luis Marnisah yang berjudul "*Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*" memberikan pengertian bahwa hubungan industrial merupakan hubungan yang terjalin secara harmonis demi mencapai ketenangan didalam bekerja dan berusaha (*industrial peace*) yang terjadi antara pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Setiap warga negara Indonesia pada dasarnya memiliki hak-hak dasar yang terdapat didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan hal tersebut secara yuridis seorang pekerja sebagai subjek didalam suatu hubungan kerja memiliki

hak-hak dasar sebagai pekerja yang khususnya hak-hak dasar dari pekerja diatur didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjelaskan bahwa pekerja harus mendapatkan penghidupan yang layak terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu hak-hak dari pekerja juga terdapat didalam Pasal 28 D ayat (2), bentuk dari perlindungan tersebut seperti jaminan untuk mendapatkan imbalan yang adil didalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja, dari perjanjian kerja tersebut maka lahirlah suatu hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Didalam hubungan tersebut, seorang pekerja memiliki kewajiban seperti melakukan pekerjaan yang sesuai pada bidang pekerjaannya dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, pekerja juga memiliki hak seperti mendapatkan upah yang layak (sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan). Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan kepada pekerja juga memiliki hak seperti membuat peraturan perusahaan, memberikan suatu pekerjaan kepada pekerja dan juga memiliki kewajiban seperti memberikan upah yang layak bagi pekerja.

Perjanjian kerja terdapat didalam Buku Ketiga tentang perikatan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata/*Burgerlijk Wetboek* yang pada dasarnya suatu perjanjian dikatakan sah dan mengikat apabila terdapat unsur-unsur kesepakatan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal sebagaimana diatur didalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pengusaha dalam memberikan pekerjaan kepada seorang pekerja harus mengacu pada asas-asas umum didalam ketenagakerjaan, asas umum tersebut seperti asas kebebasan berkontrak, asas *pacta sunt servanda*, asas konsensual, maupun asas itikad baik. Pengusaha sebagai pemberi pekerjaan secara bebas membuat perjanjian kerja selama perjanjian tersebut dibuat secara sah dan disetujui oleh pekerja, jika perjanjian tersebut sudah disepakati maka perjanjian tersebut secara sah mengikat dan berlaku antara pengusaha dengan pekerja seperti dimaksud didalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pengertian mengenai hubungan antara pengusaha dengan pekerja juga terdapat didalam Buku Ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang perikatan yang terdapat didalam

Pasal 1601 huruf a yang mendefinisikan hubungan tersebut sebagai hubungan perburuhan. Didalam pasal tersebut juga menjelaskan definisi dari perjanjian perburuhan yang menyebutkan bahwa perjanjian perburuhan merupakan perjanjian yang saling mengikat antara buruh dengan majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan diberikan imbalan yang berupa upah.

Berkaitan dengan perikatan, perikatan menurut Subekti menjelaskan bahwa perikatan merupakan suatu hubungan hukum antara dua pihak yang saling memiliki kewajiban dan saling menuntut haknya masing-masing dalam artian pihak yang berkewajiban harus memenuhi suatu tuntutan dari pihak lainnya. Perjanjian didalam bukunya I Ketut Oka Setiawan yang berjudul "*Hukum Perikatan*" mendefinisikan bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa hukum yang diantara kedua pihak saling berjanji untuk menyelesaikan suatu kewajiban, dari hubungan tersebut, sehingga hal tersebut lahirlah suatu perikatan yang saling mengikat bagi kedua pihak.

Perjanjian perburuhan juga terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebut dengan istilah perjanjian kerja. Pengertian mengenai perjanjian kerja terdapat didalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan definisi bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang terdapat syarat-syarat dari pekerjaan, hak, dan kewajiban yang dibuat oleh kedua pihak yakni antara pengusaha (pemberi pekerjaan) dan juga dengan pekerja (melaksanakan pekerjaan).

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membagi perjanjian kerja menjadi dua macam bentuk yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Secara tersirat definisi dari perjanjian kerja waktu tertentu terdapat didalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian yang dibuat berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dan untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Sedangkan definisi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu secara tersirat terdapat didalam penjelasan Pasal 59 ayat 2 memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan bentuk perjanjian kerja yang tidak ada batasan waktu, dan bentuk pekerjaannya yang bersifat tetap (bukan pekerjaan musiman).

Hubungan industrial pada dasarnya dibangun secara harmonis antara pengusaha, pekerja dan juga pemerintah, namun disetiap hubungan industrial juga terdapat suatu hubungan yang tidak harmonis seperti hubungan kerja yang tidak harmonis antara pengusaha dengan pekerja sehingga mengakibatkan hubungan kerja tersebut menjadi disharmonisasi yang diakibatkan oleh salah satu pihak yang berada di hubungan kerja tersebut. Hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut berasal dari pengakhiran hubungan kerja seperti pemutusan hubungan kerja oleh pimpinan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo yang dilakukan secara sepihak yang ditujukan kepada pekerja yang dinilai telah melanggar ketentuan dari peraturan perusahaan yang bentuk penyelesaiannya sengketa tersebut sampai pada tingkat Pengadilan Negeri Surabaya dengan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby. Dari peristiwa hukum tersebut, pemutusan hubungan kerja termasuk kedalam salah satu dari berbagai macam sengketa didalam hubungan industrial atau yang disebut dengan perselisihan hubungan industrial seperti yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ialah kegiatan ilmiah yang diselesaikan secara sistematis untuk mengetahui penyelesaian dari suatu peristiwa hukum yang dikaji. Di setiap penelitian hukum juga terdapat pendekatan untuk menyelesaikan permasalahan hukum. Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim mendefinisikan bahwa tipe penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum doktrinal yakni penelitian yang dikonsepsikan didalam peraturan perundang-undangan. Didalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) pada Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020, pendekatan peraturan (*statue approach*) seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dan juga menggunakan pendekatan konsep (*conceptual approach*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan didalam perusahaan yang dijalin secara harmonis antara pengusaha dengan pekerja. Pemerintah didalam hubungan industrial sebagai pelaksana regulator jika terdapat hubungan yang tidak harmonis antara pengusaha dengan pekerja.

Hubungan industrial pada zaman dahulu disebut dengan hubungan perburuhan (*labour relation*). hubungan perburuhan pada zaman dahulu memiliki latar belakang yang disebabkan oleh kebutuhan hukum pada zaman dahulu yang khususnya mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Selain itu juga didalam hubungan perburuhan terdapat beberapa hal yang diatur salah satunya adalah hubungan bipatrit. Namun, seiring berjalannya waktu hal tersebut menimbulkan masalah lain antara pengusaha dengan pekerja seperti ekonomi, budaya, politik, sosial, dan juga lingkungan. Berkaitan dengan hal tersebut, pengaturan mengenai hubungan perburuhan sejatinya sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman yang kemudian istilah dari hubungan perburuhan diganti dengan istilah baru yang selanjutnya diberi nama hubungan industrial (*industrial relation*).

Hubungan industrial di Indonesia mendefinisikan bahwa hubungan tersebut menganut sistem demokrasi ekonomi yang dibentuk berdasarkan negara kesejahteraan. Hal tersebut sejatinya terletak didalam konstitusi Indonesia yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) juncto Pasal 28 D ayat (2). Pasal tersebut menyebutkan mengenai sistem hubungan industrial bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan dan juga memiliki hak untuk penghidupan yang wajar dalam suatu hubungan kerja. Berdasarkan kedua pasal itu, Indonesia memiliki cita hukum yakni dengan mengusung konsep demokrasi ekonomi pancasila didalam hubungan industrial.

Hubungan industrial menjadi salah satu unsur yang dinilai penting didalam hukum ketenagakerjaan. Hubungan industrial secara praktik juga dapat didefinisikan sebagai hubungan yang menjalin antara berbagai pihak yang berhubungan dengan proses produksi baik yang berupa barang maupun dalam bentuk jasa didalam suatu perusahaan. Hubungan industrial juga

didalamnya terdapat para pihak yakni melibatkan peranan dari pekerja, pengusaha maupun pemerintah sebagai pihak penengah (*regulator*) yang memfasilitasi dan memberikan pembinaan untuk ekonomi nasional. Hubungan industrial memiliki pandangan bahwa hubungan tersebut sebagai hubungan yang terjadinya secara harmonis antara pekerja, pengusaha sebagai pelaku bisnis, dan juga pemerintah sebagai pihak penengah sehingga didalam hubungan tersebut mencapai ketenangan dan keberlanjutan.

Pengertian hubungan industrial menurut Husni memberikan definisi mengenai hubungan industrial bahwa hubungan tersebut tidak hanya mengatur mengenai manajemen dari perusahaan yang mengatur pekerja sebagai pihak yang tunduk pada peraturan perusahaan tetapi didalam hubungan industrial juga harus memiliki fenomena yang berkaitan dengan pengaturan dan juga penempatan hubungan kerja baik didalam maupun di luar tempat kerja. Hubungan perburuhan/Hubungan industrial menurut Subijanto mendefinisikan bahwa hubungan industrial pada dasarnya ialah hubungan antara berbagai macam pihak yang memiliki kepentingan seperti antara pengusaha dengan pekerja maupun serikat pekerja dengan organisasi pengusaha. Berdasarkan pengertian dari hubungan industrial tersebut sejatinya jika disimpulkan maka terdapat beberapa unsur, antara lain:

1. Perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama sebagai dasar dari adanya hubungan industrial di perusahaan.
2. Pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaannya dan memiliki hak untuk mendapatkan upah.
3. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja dan memiliki hak untuk memberikan pekerjaan.
4. Ketentuan mengenai berakhirnya suatu hubungan industrial.
5. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak-pihak yang bersengketa.

Jenis-jenis dari perselisihan hubungan industrial terdapat di beberapa sumber seperti pada literatur hukum ketenagakerjaan, pendapat ahli, dan juga didalam peraturan perundang-undangan. Jenis perselisihan hubungan industrial menurut literatur hukum ketenagakerjaan membagi kedalam dua bentuk, antara lain:

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) merupakan suatu perselisihan yang timbul dikarenakan terdapat salah satu pihak yang melanggar peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun peraturan perundang-undangan.
2. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*) merupakan suatu perselisihan yang terjadi dikarenakan terdapat suatu perubahan didalam syarat-syarat industrial yang muncul sehingga terdapat tidak adanya kesesuaian dengan syarat-syarat kerja maupun keadaan industrial.

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menurut pendapat Widodo dan Judiantoro membagi jenis perselisihan hubungan industrial menjadi dua macam, antara lain:

1. Perselisihan perburuhan secara kolektif

Perselisihan ini terjadi antara pengusaha dengan serikat pekerja yang disebabkan adanya kesalahpahaman tentang syarat-syarat kerja, hubungan kerja, maupun keadaan industrial.

2. Perselisihan perburuhan secara perseorangan

Perselisihan ini terjadi antara pengusaha dengan pekerja yang tidak tergabung pada keanggotaan dari serikat pekerja.

Pemutusan hubungan kerja ialah salah satu bentuk dari perselisihan didalam hubungan industrial. Berbagai macam peraturan perundang-undangan mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah banyak dilakukan perubahan. Perubahan dari peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan terdapat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan melihat mekanisme pada peraturan yang berlaku agar tidak timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Penjabaran mengenai alasan yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat didalam Pasal 158 (pekerja yang melakukan kesalahan berat), Pasal 160 (pekerja yang melakukan tindak

pidana), Pasal 161 (pekerja yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan kerja bersama), Pasal 162 (pekerja mengundurkan diri), Pasal 163 (perusahaan yang mengalami perubahan status kepemilikan, peleburan, penggabungan), Pasal 164 (perusahaan tutup), Pasal 165 (perusahaan pailit), Pasal 166 (meninggalnya pekerja), Pasal 167 (pekerja yang pensiun), Pasal 168 (pekerja yang mangkir 5 hari), Pasal 169 (permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja).

Besaran hak-hak yang diperoleh pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Pekerja yang melakukan kesalahan berat (Pasal 158) diberikan uang penggantian hak yang disesuaikan didalam Pasal 156 ayat (4), namun apabila pekerja melakukan kesalahan berat yang tugasnya tidak mewakili pengusaha maka diberikan uang penggantian hak (besarannya didalam Pasal 156 ayat (4)) dan uang pisah (yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama).
2. Pekerja yang melakukan tindak pidana (Pasal 160) diberikan 1 kali uang penghargaan masa kerja yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan didalam Pasal 156 ayat (4).
3. Pekerja yang melanggar ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama (Pasal 161) diberikan 1 kali uang pesangon yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (2), 1 kali uang penghargaan masa kerja yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (4).
4. Pekerja yang mengundurkan diri (Pasal 162) diberikan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (4)
5. Perusahaan yang mengalami perubahan status, peleburan, penggabungan, maupun perubahan kepemilikan (Pasal 163), pekerja diberikan 1 kali uang pesangon yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (2), 1 kali uang penghargaan masa kerja yang besarannya disesuaikan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak yang besarannya disesuaikan Pasal 156 ayat (4).

6. Perusahaan yang tutup karena kerugian maupun *force majeure* (Pasal 164), pekerja diberikan 1 kali uang pesangon (disesuaikan Pasal 156 ayat (2)), 1 kali uang penghargaan masa kerja (disesuaikan Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)).
 7. Perusahaan yang pailit (Pasal 165), pekerja diberikan 1 kali uang pesangon (disesuaikan Pasal 156 ayat (2)), 1 kali uang penghargaan masa kerja (disesuaikan Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)).
 8. Pekerja yang meninggal (Pasal 166) diberikan kepada ahli waris dengan perhitungan 2 kali pesangon (disesuaikan Pasal 156 ayat (2)), 1 kali uang penghargaan masa kerja (disesuaikan Pasal 156 ayat (3)), dan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)).
 9. Pekerja yang pensiun (Pasal 167). Apabila pengusaha mengikutsertakan program pensiun untuk pekerja, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak. Namun apabila pengusaha tidak mengikutsertakan program pensiun untuk pekerja, maka pekerja memperoleh 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
 10. Pekerja yang mangkir 5 hari atau lebih (Pasal 168) diberikan uang penggantian hak (disesuaikan Pasal 156 ayat (4)), dan uang pisah (yang diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama).
 11. Pekerja yang melakukan permohonan pemutusan hubungan kerja (Pasal 169) diberikan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak
- Dibentuknya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dilatarbelakangi oleh adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang hadir untuk menyelesaikan kegentingan seperti adanya kebutuhan hukum yang mendesak agar permasalahan hukum dapat selesai dengan cepat, peraturan yang ada dinilai belum mengisi kekosongan hukum, kekosongan hukum tidak dapat diselesaikan dengan prosedur biasa dikarenakan bisa memakan waktu yang sangat lama.

Perbedaan yang mendasar antara pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 terdapat didalam pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja dan besaran dari pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja sebagai bentuk perselisihan didalam hubungan industrial. Pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha telah diatur didalam satu pasal sehingga acuan dasar ini lebih jelas dari pada yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengkategorian alasan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tertulis didalam Pasal 154A yang berisi 15 alasan mengenai pemutusan hubungan kerja yang diantaranya seperti perusahaan mengalami peleburan, penggabungan, pengambilalihan atau pemisahan perusahaan, perusahaan melakukan efisiensi, perusahaan tutup karena merugi, perusahaan tutup karena force majeure, perusahaan menunda membayar hutang, perusahaan pailit, permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial, pekerja yang mengundurkan diri, pekerja yang mangkir 5 hari atau lebih dari pekerjaannya, pekerja melanggar ketentuan peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama, pekerja yang melakukan tindak pidana, pekerja yang sakit dalam jangka waktu lama (cacat karena kecelakaan kerja), pekerja yang pensiun, hingga pekerja yang meninggal.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menambahkan pasal didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja antara lain:

1. Untuk meningkatkan ekosistem dalam investasi dan kegiatan berusaha.
2. Untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada para pekerja.
3. Untuk memberikan kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M
4. Untuk meningkatkan inventasi pemerintah dan mempercepat proyek strategis nasional.

Selain itu didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 memiliki tujuan lain seperti menyempurnakan berbagai macam peraturan dengan cara yang efektif dan efisien sehingga tidak memerlukan waktu yang lama seperti mengubah peraturan dengan cara mengubahnya satu

persatu. Undang-Undang Cipta Kerja juga hadir dalam rangka memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja yang khususnya mengenai perlindungan upah minimum, hubungan kerja dari alih daya, pemutusan hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, dan perizinan tenaga kerja asing untuk kegiatan produksi barang dan jasa. Undang-Undang Cipta Kerja mempunyai tujuan khusus yakni untuk menciptakan lapangan pekerjaan. Penciptaan lapangan kerja menurut penjelasan Undang-Undang Cipta Kerja sendiri setidaknya memuat mengenai pengaturan seperti penyederhanaan perizinan berusaha, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi.

Konsep pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terdapat didalam Pasal 81 angka 37 sampai angka 61 yang mengubah, menghapus, dan menambah pasal didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Beberapa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dihapus seperti didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 angka 50 sampai 61 yang kemudian pasal yang dihapus tersebut dipindah kedalam pasal 81 angka 42 yang menyisipkan satu pasal yakni Pasal 154A didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menggabungkan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha didalam pasal tersebut.

Alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha didalam Pasal 154A tersebut antara lain seperti perusahaan yang mengalami penggabungan, peleburan, perubahan status, perusahaan yang melakukan efisiensi, perusahaan yang tutup karena merugi, perusahaan tutup karena *force majeure*, perusahaan pailit, perusahaan menunda pembayaran utang, permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, terdapat putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pekerja yang mengundurkan diri, pekerja yang mangkir dari pekerjaannya selama 5 hari atau lebih, pekerja yang melanggar peraturan perusahaan, perjanjian kerja, maupun perjanjian kerja bersama, pekerja yang melakukan tindak pidana, pekerja yang pensiun, pekerja yang meninggal, dan pekerja yang sakit berkepanjangan (kecelakaan kerja).

Mekanisme dan tata cara dari pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang awalnya

diatur didalam Bab XII Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kemudian dipindahkan kedalam peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja. Besaran mengenai perhitungan hak yang diperoleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja juga tidak terdapat didalam Undang-Undang Cipta Kerja, tetapi diatur secara khusus pada peraturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja sehingga konsep dari pemutusan hubungan kerja terdapat didalam peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja.

Pemutusan hubungan kerja secara konseptual diatur secara khusus didalam peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang dimaksud adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalam peraturan pelaksana ini terdapat sebuah ketentuan mengenai pengaturan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja seperti mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja, alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, besaran mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak berdasarkan alasan pemutusan hubungannya, hak yang diperoleh berdasarkan masa kerjanya.

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terdapat didalam Bab V tentang pemutusan hubungan kerja. Didalam bab tersebut terbagi menjadi dua bagian yakni bagian mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja dan bagian hak akibat pemutusan hubungan kerja yang terdapat diantara Pasal 36 sampai Pasal 58. Tata cara mengenai pemutusan hubungan kerja sendiri terdapat didalam Pasal 36 sampai Pasal 39. Didalam tata cara pemutusan hubungan kerja pihak pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan yang terdapat didalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

Alasan dari pemutusan tersebut dijadikan patokan dasar didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam hal melakukan perhitungan mengenai besaran hak yang diperoleh

yang diakibatkan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Dasar perhitungan tersebut terdapat didalam pasal 41 sampai Pasal 58. Perhitungan tersebut jika dibandingkan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memiliki perbedaan. Dasar perhitungan mengenai besaran hak-hak yang diperoleh antara lain:

1. Perusahaan yang dilakukan peleburan, penggabungan, perubahan status, pekerja mendapat 1 kali pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Perusahaan yang mengalami pengambilalihan, maka pekerja memperoleh 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun apabila pekerja tidak bersedia untuk mengikuti syarat kerja yang baru maka pekerja memperoleh 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
3. Perusahaan melakukan efisiensi karena merugi, maka pekerja mendapatkan 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun apabila perusahaan melakukan efisiensi agar tidak merugi, maka pekerja memperoleh 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
4. Perusahaan yang tutup karena merugi selama 2 tahun atau lebih, maka pekerja memperoleh 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun apabila perusahaan tidak mengalami kerugian, maka pekerja mendapatkan 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
5. Perusahaan yang tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*), maka pekerja mendapatkan 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun jika perusahaan yang dalam keadaan memaksa tetapi tidak tutup, maka pekerja memperoleh 0,75 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
6. Perusahaan yang merugi karena berada dalam keadaan penundaan kewajiban membayar utang, maka pekerja memperoleh 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa

kerja, dan uang penggantian hak. Namun apabila perusahaan tidak merugi yang sedang menunda membayar utang, maka pekerja memperoleh 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

7. Perusahaan pailit, maka pekerja mendapatkan 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
8. Permohonan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, maka pekerja memperoleh 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
9. Putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha tidak melakukan perbuatan Pasal 36 huruf g, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak, dan uang pisah.
10. Pekerja yang mengundurkan diri, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.
11. Pekerja yang mangkir dari pekerjaannya selama 5 hari berturut-turut atau lebih, maka pekerja mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah.
12. Pekerja yang melanggar ketentuan dari perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama yang sudah diberikan surat peringatan pertama hingga ketiga secara berkala, maka pekerja memperoleh 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun apabila pekerja melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.
13. Pekerja yang melakukan tindak pidana sebagaimana pada Pasal 36 huruf l selama 6 bulan karena ditahan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah. Namun jika pekerja melakukan tindak pidana tetapi tidak membuat perusahaan rugi, maka pekerja memperoleh 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun apabila pengadilan memutus perkara pidana sebelum 6 bulan dan pekerja dinyatakan bersalah, maka pekerja memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.

14. Pekerja yang sakit berkepanjangan atau kecelakaan saat bekerja selama 12 bulan lebih, maka pekerja mendapatkan 2 kali pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak

15. Pekerja yang memasuki usia pensiun, maka pekerja memperoleh 1,75 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

16. Pekerja yang meninggal, maka ahli waris dari pekerja mendapatkan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby didalam pertimbangan hukum memberikan penjelasan bahwa menimbang didalam gugatan penggugat (Kalpin Tarigan) mendalilkan beberapa hal pokok yang diantaranya:

1. Penggugat (Kalpin Tarigan) merupakan pekerja yang terhitung sejak 1 Desember 2014 yang menjabat sebagai Kepala Departemen PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) dengan upah perbulan sebesar Rp.12.173.000 (dua belas juta seratus tujuh puluh tiga ribu rupiah)
2. Tanggal 19 Mei 2020 dan tanggal 4 Juni 2020, tergugat (pimpinan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo) meminta kepada penggugat (Kalpin Tarigan) untuk menundurkan diri dari jabatannya dikarenakan penggugat telah melanggar peraturan perusahaan dengan melakukan kesalahan besar yang mengakibatkan kesalahan dalam rencana produksi, sebelum itu penggugat dalam hal membuat perencanaan terlebih dahulu meminta persetujuan dari tergugat.
3. Setelah pengunduran diri tersebut, kemudian pada tanggal 5 Juni 2020 penggugat dilarang bekerja oleh tergugat dan pada tanggal 8 Juni 2020 penggugat sudah tidak dianggap sebagai pekerja di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo.
4. Tindakan yang dilakukan oleh tergugat merupakan tergolong kedalam klasifikasi unfair dismissal/pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan tidak diselesaikan melalui mekanisme peraturan ketenagakerjaan seperti yang terdapat didalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga hal tersebut yakni pemutusan hubungan kerja

yang dilakukan oleh tergugat seharusnya batal demi hukum seperti yang dimaksud dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

5. Penggugat (Kalpin Tarigan) tidak pernah menerima surat peringatan dari Tergugat (pimpinan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo) setelah adanya perselisihan tersebut yang menyebabkan tidak harmonisnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sehingga sulit untuk dipulihkan seperti semula dan hubungan kerja dinyatakan telah usai. Penggugat menuntut hak-haknya yang berupa 2 kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama diberhentikan dari pekerjaan terhitung mulai Juni 2019 dan tunjangan hari raya keagamaan (Kristen).

Selain dari adanya hal-hal pokok yang dikemukakan oleh penggugat (Kalpin Tarigan), lalu didalam pertimbangan hukum pada putusan tersebut terdapat hal-hal pokok yang diutarakan oleh tergugat, antara lain:

1. Pada tanggal 1 Desember 2014, penggugat berstatus sebagai masa orientasi, kemudian pada Maret 2015 sampai 29 Februari 2016 penggugat berstatus sebagai pegawai kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), lalu pada tanggal 1 Maret 2016 penggugat diangkat sebagai pegawai tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu/PKWTT)
2. Kemudian pada tanggal 14 Mei 2020 penggugat membuat pakan jenis *broiler* jenis BR 1 LP sejumlah 120 *batch* (480 ton) di unit 2, seharusnya penggugat membuat pakan jenis BR 1 LP untuk diproduksi di unit 3 seperti yang terdapat di bagian Memorandum No. 092/FM-WJC/PDI/KDV/PPIC/III/2020.
3. Kesalahan produksi yang dibuat oleh penggugat yang mengakibatkan penurunan pada kualitas ayam petelur yang disebabkan oleh terkontaminasinya mesin pakan ayam *breeder* di unit 2 dan juga perusahaan mengalami kerugian dalam jumlah yang besar di bulan Mei-Juni 2020 dengan total kerugian mencapai Rp. 13.985.378.000 (tiga belas miliar sembilan ratus juta tiga ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah). Peraturan perusahaan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo didalam Pasal 30 mengatur mengenai ganti kerugian apabila pekerja membuat kerugian maka harus mengganti kerugian tersebut.

4. Ketentuan dari Pasal 28 ayat (8) jo. Pasal 7 ayat 4 huruf d Peraturan Perusahaan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo memberikan penjelasan mengenai perbuatan yang dilakukan oleh penggugat tergolong dalam kesalahan besar, maka untuk itu pimpinan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap penggugat (Kalpin Tarigan) pada 5 Juni 2019.
5. Dengan dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh tergugat kepada penggugat, maka pada dasarnya penggugat tidak memiliki hak atas hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan tergugat sudah tidak berwenang untuk memberikan upah beserta tunjangan hari raya keagamaan dari penggugat.

Hakim pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya didalam Putusan Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby memberikan pertimbangan mengenai hal-hal pokok dari penggugat dan tergugat yang diantaranya:

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat tertanggal 4 Juni 2020 adalah batal demi hukum dikarenakan belum adanya kesepakatan mengenai pengakhiran dari pemutusan hubungan kerja dan juga tidak adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana terdapat didalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Hakim memberikan pertimbangan yakni dengan melihat maupun mencermati surat gugatan dari penggugat dan jawaban dari tergugat maka hakim menyimpulkan bahwa hubungan kerja tersebut sudah tidak bisa dijalin lagi.
3. Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran pada peraturan perusahaan, dasar alasan pemutusan hubungan kerja karena telah melanggar Pasal 7 ayat (4) jo. Pasal 28 ayat (8) huruf c Peraturan Perusahaan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo jo. Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga hak yang diterima oleh penggugat berupa 1 kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur didalam Pasal 161 ayat (3).

4. Hakim pada pertimbangannya menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tertanggal pada 30 Juni 2020
5. Hakim memberikan perhitungan mengenai hak yang diperoleh bagi penggugat seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang upah pokok dan tunjangan jabatan sebesar Rp.7.500.000 (tujuh juta lima ratus ribu) beserta masa kerja selama 4 tahun 3 bulan, maka berdasarkan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang perhitungannya antara lain:
 - a. Uang pesangon yang diperoleh: $1 \times 5 \times \text{Rp.7.500.000} = \text{Rp.37.500.000}$
 - b. Uang penghargaan masa kerja yang diperoleh: $1 \times 2 \times \text{Rp.7.500.000} = \text{Rp.15.000.000}$
 - c. Uang penggantian hak yang diperoleh: $15\% \times \text{Rp.52.500.000} = \text{Rp.7.875.000}$
 - d. Total hak-hak keseluruhan yang diperoleh adalah Rp.60.375.000 (enam puluh juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah).
6. Tuntutan dari penggugat mengenai upah selama dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh tergugat beserta uang tunjangan hari raya keagamaan Kristen tidak berdasarkan hukum dan ditolak oleh hakim.
7. Hakim menolak sita jaminan terhadap benda yang berupa tanah bangunan, beserta peralatan kantor milik tergugat karena tidak terdapat bukti bahwa tergugat sedang berusaha untuk mengalihkan maupun memindahkan benda tergugat kepada pihak lain.
8. Tuntutan penggugat mengenai uang paksa (*dwangsom*) dengan jumlah sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) kepada tergugat tidak dikabulkan oleh hakim dikarenakan amar putusan ini memberikan penghukuman berupa pembayaran terhadap penggugat sebagaimana dijelaskan dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/SIP/1972.
9. Hakim menolak tuntutan kerugian yang dialami oleh tergugat yakni sebesar Rp.13.985.378.000 (tiga belas milyar sembilan ratus delapan puluh lima juta tiga ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah) karena tuntutan tersebut bukan merupakan kewenangan dari pengadilan hubungan industrial yang terdapat didalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Amar putusan dari Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby memberikan sebuah putusan yang ditetapkan oleh hakim, antara lain:

1. Mengabulkan gugatan dari penggugat sebagian
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat terhitung tanggal 30 Juni 2020
3. Menghukum tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp.60.375.000 (enam puluh juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) secara tunai
4. Menolak gugatan dari penggugat untuk selain dan selebihnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan tersebut terdapat beberapa kesimpulan, yang diantaranya adalah:

1. Perbedaan yang mendasar pengaturan mengenai konsep pemutusan hubungan kerja antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah hak yang diperoleh pekerja yang dilakukan pemutusan hubungannya oleh pengusaha. Konsep pemutusan hubungan kerja didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perhitungan mengenai besaran hak yang diperoleh dari pekerja yang melanggar ketentuan dari peraturan perusahaan terdapat didalam Pasal 161 ayat (3) yakni pekerja mendapatkan 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sedangkan konsep pemutusan hubungan kerja didalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja, perhitungan mengenai besaran hak yang diperoleh bagi pekerja yang melanggar peraturan perusahaan terdapat didalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (1) yang memberikan hak berupa 0,5 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
2. Putusan Hakim didalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 117/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby belum memakai ketentuan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (1) tentang perhitungan mengenai besaran hak yang diperoleh bagi pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dikarenakan melanggar peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Husein Z dan Tanti Kirana U, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial, *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 2016.

Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019.

¹ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015.

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrehim, *Metode Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Depok, 2018, h. 124

Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*, Deepublish, 2019.

Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurnal Teknologi Industri*, 2021, h. 64