

Analisis Yuridis Perppu Cipta Kerja No.2 Tahun 2022 Besaran Pesangon Pasca PHK

Arifuddin Muda Harahap¹, Adella Iragil Sofianti², Cindy Aryanti³, Diva Ariza Kesuma³,
Fauzi Masfa Rizky⁴, Ibnu Fauzi Bangun⁵, M.Fikri Haekal⁶, M.Rafly⁷, Safira Prima Indira⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ibnufauzi3008@gmail.com⁵

ABSTRAK

Salah satu permasalahan bagi pekerja yang ada pada Indonesia adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja dengan pengusaha, pada tahun 2020 pemerintah mengeluarkan UU No.11 tahun 2020 mengenai cipta kerja atau omnibus law mendapatkan pro dan kontra dari masyarakat, tentu saja juga banyak masyarakat tidak setuju mengenai UU cipta kerja ini. Lalu pada tahun 2022. Pemerintah juga sudah secara resmi telah mengundangkan Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang dalam garis besar telah merevisi omnibus law ini, sekurang - kurangnya telah mencakup 11 bidang bagian yang telah mengatur kebijakan strategis, termasuk salah satu diantaranya terkait ketenagakerjaan. Penelitian ini ingin membahas bagaimana perbandingan pesangon untuk karyawan yang telah di PHK menurut UU no. 2 tahun 2022 tentang cipta kerja ini. Adapun metode yang digunakan dalam melakukan penelitian pada jurnal ilmiah ini adalah dengan metode hukum normatif. Pada UU no. 2 tahun 2022 mengenai cipta kerja ini, Pekerja yang diputus kontraknya dengan masa kerja kurang dari setahun akan menerima pesangon 1 bulan upah. Yang durasi bekerjanya lebih dari setahun, tetapi pada saat kurang dari dua tahun akan menerima 2 bulan upah begitu dengan seterusnya. Selain pesangon, UU ini juga telah mengatur soal pemberian uang penghargaan atas masa kerja bagi karyawan korban PHK dalam masa kerja selama 3 tahun maupun lebih tetapi kurang dalam 6 tahun, 2 bulan upah, pada masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah dan begitu seterusnya.

Kata kunci : ketenagakerjaan, phk, pesangon.

ABSTRACT

One of the problems for workers in Indonesia is termination of employment (PHK) between workers and employers, in 2020 the government issued Law No. 11 of 2020 concerning work copyright or the omnibus law getting pros and cons from society, of course there are also many people disagree about this work copyright law. Then in 2022 the Government has also officially promulgated Law Number 2 of 2022 Concerning Job Creation which in outline has revised this omnibus law, at least covering 11 sections that have regulated strategic policies, including one of them related employment. This research wants to discuss the comparison of severance pay for employees who have been laid off according to Law no. 2 of 2022 regarding the copyright of this work. The method used in conducting research in this scientific journal is the normative legal method. In Law no. 2 of 2022 regarding this work copyright, workers whose contracts are terminated with less than a year's work period will receive severance pay of 1 month's wages. Those whose duration of work is more than a year, but when it is less than two years will receive 2 months' wages and so on. In addition to severance pay, this Law also regulates the provision of reward money for years of service for employees who have been laid off for working for 3 years or more but less than 6 years, 2 months of wages, at working period of 6 years or more but less than 9 years, 3 months wages and so on.

Keywords: employment, layoffs, severance pay

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara yang menjadi negara hukum. Hal ini dapat dengan jelas dinyatakan dalam Pasal 1(3) pada Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, namun dalam praktek perkembangannya konsepsi hukum suatu negara telah tergantung pada proses dalam sejarah negara tersebut. Konsep dalam negara hukum telah berkembang sesuai dengan adanya sejarah yang telah dialami oleh rakyat Indonesia ini. (Hamzani, 2014) Konsep dalam negara hukum juga terus berubah seiring waktu dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Hal ini dijawab dengan konsep yang terjadi dalam negara hukum, suatu negara dalam hukum formal yang telah menjadikan hukum sebagai salah satu penjaga bagi malam. Artinya, negara hukum juga haruslah menjadi suatu negara yang kesejahteraannya aman. Skema ini juga telah mewajibkan negara untuk lebih berpartisipasi dalam meraih tugas dan mencapai suatu kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia. Yaitu melalui campur tangan oleh negara dalam perekonomian dan adanya seluruh pembangunan yang telah mengarah pada tercapainya kesejahteraan bagi masyarakat untuk sebesar-besarnya. (Hadiyono, 2020)

Dengan semangat negara kesejahteraan yang menguntungkan seluruh rakyat Indonesia. Inilah tujuan yang didambakan yang sangat ingin dicapai oleh bangsa Indonesia. Namun, berdasarkan dari adanya penelitian ini tim peneliti ekonomi kerakyatan, telah dikemukakan bahwa pada pembangunan ekonomi Indonesia telah jauh dari konsep maupun cita-cita untuk negara yang berkesejahteraan, keadilan sosial, dan kemakmuran bagi seluruh rakyat Indonesia. (Alfitri, 2012) Dengan ini, akibat penyebaran infeksi virus corona sejak awal tahun 2020, seluruh dunia juga termasuklah Indonesia menghadapi masalah ekonomi yang cukup serius. Salah satu dampaknya adalah banyak karyawan atau pekerja yang di PHK, Kementerian ketenagakerjaan atau kemnaker mencatat terdapat 9000 karyawan yang di PHK. Hal ini menjadi salah satu faktor pendorong lahirnya regulasi yang membantu terciptanya iklim investasi. Dorongan seperti itu bisa datang dari perubahan undang-undang perburuhan yang ada. Menanggapi hal itu, pemerintah mempercepat pembahasan RUU Cipta Kerja.

Perdebatan dalam pro maupun kontra mengenai cipta kerja telah meramaikan Indonesia sejak adanya undang-undang ini diinisiasikan juga telah diimplementasikan. Metode yang terdapat pada undang-undang cipta kerja sebelumnya juga tidak dikenal oleh Indonesia, yang dimana dalam Indonesia telah menerapkan salah satu sistem hukum, yaitu sistem hukum Eropa Kontinental. Dalam undang-undang cipta kerja juga merupakan metode yang dipilih oleh Indonesia adalah untuk tujuan pemangkasan peraturan melalui undang-undang ini juga banyak peraturan yang dapat dijangkau di dalamnya. Pemerintah dalam hal ini secara resmi juga telah mengundang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang didalamnya secara garis besar telah merevisi untuk sekurang-kurangnya mencakup pada 11 bidang yang telah mengatur adanya kebijakan-kebijakan strategis, itulah yang termasuk diantaranya yaitu terkait dengan ketenagakerjaan.

Dalam tujuan dari akhir diberlakukannya undang-undang ini yaitu untuk mencapai maupun menciptakan kebaikan bersama. Hal ini sangat diharapkan untuk dapat dicapai dengan mengubah bentuk dari pemerintahan dalam perspektif omnibus demokrasi bersatu *Plato* dan *Polybius*.

Perpaduan ini menunjukkan bahwa tercapainya demokrasi yang ada di Indonesia berarti suatu bentuk yang ada pada pemerintahan yang membatasi kekuasaan dalam negara. (Michael, 2020)

Salah satu fokus pembahasan mengenai ketentuan tersebut yaitu hak-hak pekerja dalam memerlukannya perlindungan hukum. Sehubungan dengan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, terdapat kewajiban untuk melindungi pekerja. Perlindungan hukum telah secara sadar juga diupayakan oleh seluruh elemen masyarakat untuk memperjuangkan terwujudnya hak asasi pekerja. (Sulaiman, 2019). Dalam penelitian ini kami ingin mengetahui bagaimana Perbandingan Pesangon PHK Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dan bagaimana Perpu Cipta Kerja No.2 Tahun 2022 dilihat dari Kesejahteraan bagi Mantan Pegawai?.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penyusunan jurnal ilmiah ini adalah dengan metode hukum normatif. (Ibrahim, 2018) Metode ini dipilih karena untuk menganalisa Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja UU No 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja No 2 Tahun 2022 Tentang Pesangon Karyawan Pasca PHK. Sumber atau Bahan Hukum Dalam Penulisan ini Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah bahan hukum. Bahan hukum tersebut diantaranya bahan hukum primer yaitu bahan hukum ini dapat berasal dari “Peraturan Perundang - Undangan” ataupun “Putusan – Putusan Hakim” berupa Undang-Undang Cipta Kerja,, dan bahan hukum sekunder yang berasal dari publikasi resmi tentang hukum seperti buku -buku hukum, jurnal-jurnal, dan website. Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis data kualitatif. Analisis ini dilakukan dengan menyajikan bahan hukum primer dan sekunder dalam bentuk penulisan yang teratur sehingga menghasilkan pemahaman serta informasi terhadap isu hukum yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Perbandingan Pesangon PHK Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Pekerja atau buruh dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 diartikan sebagai “seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat”. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memuat ketentuan peraturan yang harus dipatuhi baik oleh pekerja maupun pengusaha. Peraturan ini tentunya juga bertujuan untuk menciptakan suatu lingkungan yang kondusif dan untuk melakukan bisnis yang ada di Indonesia. Undang-undang ini juga memberikan hak-hak yang harus digunakan oleh si pemberi kerja dan pekerja. Misalnya, yang terkait dengan suatu upah yang harus dibayarkan kepada pekerja yang tidak bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pemerintah atau ketentuan yang lain di mana hak-hak ini harus dilaksanakan sebab hal itu mempengaruhi suatu hubungan yaitu hubungan antar manusia.

Pemutusan hubungan kerja ialah suatu langkah yang pengakhiran kerja antara buruh dan majikan dikarenakan suatu hal tertentu (Arifuddin Muda Harahap, 2020), Sedangkan yang terdapat dalam Pasal 1 (25) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pemutusan hubungan kerja (phk) ialah

pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

UU No. 13 Tahun 2003 memperjelas pengertian yang jelas tentang akibat dari suatu hubungan hukum yang terjalin antara pemberi kerja dan pekerja. Konsep ini tertuang dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dengan jelas mengatur bahwa pekerja tidak akan menerima upah dari pemberi kerja jika pekerja tersebut tidak bekerja dengan benar. Hal ini tidak mengherankan, karena hubungan majikan-karyawan saling menguntungkan. Pengusaha berhak memotong upah yang menjadi hak pekerja jika pekerja tidak dapat memberikan kontribusi dalam menjalankan usaha. (Soepomo, 2002)

Uang pesangon yang diberikan berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan, 2003) sedangkan jika dilihat dari *PERPPU CIPTA KERJA NO.2 TAHUN 2022* Pekerja yang diputus kontraknya dalam masa kerja kurang dari setahun tentu saja akan menerima pesangon 1 bulan upah. Yang durasi bekerjanya lebih dari setahun, tetapi kurang dari dua tahun akan menerima 2 bulan upah. Begitu seterusnya. (Perpu cipta kerja no.2, 2022)

Namun, bagi pekerja sudah bekerja selama delapan tahun atau lebih hanya mentok mengantongi pesangon 9 kali upah.

Secara rinci, besaran pesangon dimuat dalam Pasal 156 ayat (2), yakni sebagai berikut:

- a. masa kerja dalam kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah.
- b. masa kerja dalam 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
- c. masa kerja dalam 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
- d. masa kerja dalam 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
- e. masa kerja dalam 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
- f. masa kerja dalam 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
- g. masa kerja dalam 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
- h. masa kerja dalam 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
- i. masa kerja dalam 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Selain pada pesangon, Perppu juga telah mengatur soal pemberian uang penghargaan pada masa kerja bagi karyawan korban PHK.

Dalam ayat (3) Pasal 156 besaran uang masa kerja diberikan sebagai berikut:

- a. masa kerja dalam 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
- b. masa kerja dalam 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
- c. masa kerja dalam 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
- d. masa kerja dalam 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
- e. masa kerja dalam 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
- f. masa kerja dalam 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
- g. masa kerja dalam 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
- h. masa kerja dalam 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Sedangkan Uang penghargaan pada masa kerja yang telah diberikan berdasarkan dari UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan 1 (satu) dan 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Karyawan yang diputus hubungan kerjanya juga berhak menerima penggantian hak, sebagaimana diatur Pasal 156 (4) *PERPPU CIPTA KERJA NO.2 TAHUN 2022*, yakni:

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

Selanjutnya uang penggantian pada hak yang seharusnya telah diterima dan diberikan sesuai dengan adanya ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdiri dari libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur, ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, pengganti perumahan dan juga mengenai pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon atau uang penghargaan dalam masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sedangkan uang untuk penggantian hak yang seharusnya dapat diterima maupun diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam Pasal 40 ayat (4) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan juga mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang terdiri dari libur tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya ataupun ongkos pulang untuk para pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang telah ditentukan oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Asikin, 1997).

Selain uang pesangon, hak libur pekerja juga mengalami perubahan, hak libur pekerja sebanyak 2 kali dalam sepekan menjadi hanya 1 kali saja hal ini dapat dilihat Dalam pasal 79 ayat 2 UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disitu menjelaskan tentang libur libur pekerja dalam 1 minggu sebanyak :

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya adalah setengah jam pada waktu setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidaklah juga termasuk jam kerja.
- b. istirahat mingguan yaitu 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam waktu 1 minggu.

Sedangkan dalam perppu no 2 tentang cipta kerja disitu menjelaskan libur pekerja dalam 1 minggu sebanyak :

- a. istirahat pada antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja pada waktu selama 4 jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidaklah termasuk dalam jam kerja.
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dan juga dalam 1 (satu) minggu.

Selain itu di dalam Perppu Cipta Kerja juga tidaklah membahas tentang cuti panjang dari dua bulan yang diberikan untuk pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun berturut-turut dimana terdapat dalam uu no 13 tahun 2003 yang berbunyi : *"istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun"*. sedangkan Pada pasal 79 (5) perppu cipta kerja tetap menyebutkan adanya istirahat panjang. Tapi tidak mengatur ketentuan teknisnya, hanya berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja. Berikut bunyinya: *"Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada (1),(2), dan (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama"*.

B. Perpu Cipta Kerja No.2 Tahun 2022 Dan Kesejahteraan Mantan Pegawai

Kesejahteraan buruh, buruh yang terkena PHK, buruh yang selesai masa kerjanya, Ini adalah masalah yang muncul setiap tahun. Ketidakeepakatan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan derajat kepuasan kebutuhan ekonomi yang ideal merupakan sumber masalah. Upah buruh yang rendah dibandingkan dengan kebutuhan hidup yang terus meningkat, menimbulkan keinginan bagi buruh untuk meningkatkan kesejahteraannya. Di sisi lain, pengusaha masih memandang tenaga kerja sebagai faktor produksi yang harus memangkas biaya untuk memaksimalkan keuntungan dan menghasilkan produk/jasa yang kompetitif. Pemerintah, di sisi lain, menghadapi masalah yang pelik. Di satu sisi harus memperjuangkan nasib pekerja, di sisi lain, masalah pengangguran menuntut pemerintah untuk mempromosikan tenaga kerja murah untuk memfasilitasi akses investor. Konflik ketiga pihak inilah yang memunculkan marginalitas buruh, karena adanya pergeseran kepentingan yang menempatkan buruh pada posisi yang sulit dan yang selalu menjadi korban. Bahkan, konflik dan negosiasi tunjangan terhambat oleh kebijakan dan peraturan pengusaha dan pemerintah yang semakin mencekik keinginan buruh. Pekerja menghadapi pilihan yang sulit: bekerja untuk meningkatkan kesehatan mereka dan berisiko di-PHK, atau menyembunyikan penderitaan mereka dan menerima keadaan. Jika pekerja, pengusaha, dan pemerintah dapat bernegosiasi dengan pijakan yang setara, maka akan ada secercah harapan dalam penyelesaian masalah kesejahteraan buruh. Untuk itu, pemerintah telah memperbarui peraturan tentang pekerja, pekerja yang diberhentikan, dan pekerja yang jam kerjanya habis. Aturan tersebut tercantum dalam UU Cipta Kerja No. 2 Tahun 2022.

UU Cipta Kerja mengatur bonus yang diterima karyawan bahkan mengatur lembur. Batas lembur juga telah ditingkatkan dari 3 jam menjadi 4 jam per hari. Perubahan ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

UU Cipta Kerja menetapkan pemerintah akan membantu pekerja yang di-PHK dengan memberikan berbagai pelatihan kerja. Pemerintah memberikan bantuan tunai jika Anda belum menemukan pekerjaan. Ini dibayar oleh BPJS Ketenagakerjaan selama 6 bulan. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja juga berfungsi sebagai jaring pengaman bagi para pekerja, dan

diharapkan para pekerja yang di-PHK dapat segera dipekerjakan kembali. sebagaimana diatur dalam pasal 46(a) undang-undang cipta kerja nomor 20 tahun 2022 :

1. Pekerja yang mengalami PHK berhak untuk mendapatkan jaminan dalam kehilangan pekerjaan.
2. Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan dari badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan juga oleh pemerintah pusat.
3. Ketentuan lebih lanjut juga mengenai tata cara dari penyelenggaraan jaminan hilangnya pekerjaan telah diatur dalam peraturan pemerintah.

Dan juga dalam pasal 46 (d)

1. Manfaat adanya jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai ataupun akses informasi pasar kerja dan juga pelatihan kerja.
2. Yang ini mengenai kehilangan pekerjaan sebagaimana yang telah dimaksud pada ayat 1 diberikan paling banyak 6 bulan upah.
3. Manfaat sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diterima oleh peserta setelah mempunyai masa kepesertaan tertentu.
4. Ketentuan yang lebih lanjut mengenai manfaat dari sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 dan masa kepesertaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 3 diatur pada peraturan pemerintah.

selama ini belum pernah ada diberikannya jaminan terhadap tenaga kerja yang terkena PHK. Sehingga, masyarakat juga sangat perlu menerima tujuan baik dari pemerintah melalui UU Cipta Kerja. Akan tetapi masih ada sekelompok organisasi buruh yang masih berpikir negatif dalam menanggapi adanya perubahan aturan ketenagakerjaan pada UU Cipta Kerja.

Sementara UU Cipta Kerja diharapkan menjadi jawaban untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk kerja, juga perlu membuka lebih banyaknya lapangan kerja dan menyerap lebih banyak tenaga kerja. Mengenai pesangon bagi buruh yang terkena PHK dan buruh yang selesai masa kerjanya diatur dalam UU Cipta Kerja No 2 Tahun 2022

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, tunjangan karyawan/mantan karyawan tergantung pada lamanya masa kerja. Karyawan yang telah bekerja kurang dari satu tahun hanya akan menerima uang pesangon selama satu bulan, dan jumlah maksimum uang pesangon akan dibayarkan kepada karyawan yang telah melakukan ini hanya jika mereka telah bekerja lebih dari 24 tahun, yaitu. 10 bulan gaji.

KESIMPULAN

1. Dalam pembahasan pertama mengenai perbandingan Pesangon PHK Pekerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dengan adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memaparkan konsep yang telah jelas terkait dengan konsekuensi dari hubungan hukum yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja. Konsep tersebut tercantum dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang secara jelas menyatakan buruh tidak akan memperoleh upah dari majikan maupun ketika buruh tidak melakukan suatu pekerjaannya. Hal ini tentu juga ada benarnya, karena hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja adalah suatu hubungan yang juga saling

menguntungkan. Ketika pekerja tidak dapat memberikan dengan andil dalam berjalannya suatu kegiatan usaha, maka pengusaha berhak untuk memotong upah yang seharusnya diberikan kepada buruh yang telah bersangkutan.

2. Dalam pembahasan kedua yaitu mengenai suatu kesejahteraan mantan pegawai dalam UU Cipta Kerja, disebutkan bahwa dengan pemerintah akan membantu para karyawan yang telah terkena PHK, yaitu dengan memberikan berbagai pelatihan kerja. Jika belum juga mendapatkan pekerjaan, maka pemerintah akan memberikan sebuah bantuan berupa uang tunai maupun yang akan dibayarkan selama 6 bulan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini juga tentu sangatlah menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja juga berfungsi sebagai jaring bagi pengaman bagi buruh, sehingga diharapkan buruh yang telah terkena PHK akan dapat segera mendapatkan sebuah pekerjaan. sebagaimana yang terdapat didalam pasal 46(a) undang-undang cipta kerja nomor 20 tahun 2022.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Harahap, Ariffudin Muda, 2020 "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", Literasi Nusantara, Malang.
- Asikin, Zainal dkk, 1997, "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan", PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Ibrahim, Johnny, 2018 "Metode Penelitian Hukum normatif dan Empiris", Depok: Prenadamedia Group.
- Soepomo, Iman. 2002. "Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)", Pradnya Paramita. Jakarta.

Jurnal :

- Alfitri, 2012 "Ideologi Welfare State Dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional," Jurnal Konstitusi.
- Hadiyono, Venatius, 2020 "Indonesia Dalam Menjawab Konsep Negara Welfare Statedan Tantangannya", Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan.
- Hamzani, Achmad Irwan, 2014 "Menggagas Indonesia Sebagai Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya", Jurnal Yustisia.
- Khari, Mawardi dan Sulaiman, 2019 "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Wanita Pada Sektor Perikanan Di Kota Tarakan," Borneo Law Review.
- Michael, Tommy, 2020 "Bentuk Pemerintahan Perspektif Omnibus Law," Jurnal Ius Constituendum.

Undang-Undang :

- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Perpu cipta kerja no.2 tahun 2022