

Mengurai Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Pada Sektor Hubungan Industrial

Ahmad Zulfikar

Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia

Email: zulfikardaengx@gmail.com

Informasi

Volume : 2
Nomor : 8
Bulan : Agustus
Tahun : 2025
E-ISSN : 3062-9624

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap dampaknya pada sektor hubungan industrial serta Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023 Atas Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, penelitian ini mengurai bentuk perlindungan hukum dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Dampak undang-undang cipta kerja terhadap pemutusan hubungan kerja atas efesiensi perusahaan terdapat perubahan antar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hal akibat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan maka pengusaha wajib memberikan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Terhadap efesiensi bertujuan mencegah terjadinya kerugian atau perusahaan mengalami kerugian perusahaan. Namun disini lain hak-hak pekerja yang di PHK dengan alasan perusahaan efesiensi tentu mengalami perubahan dan kurangnya ketentuan perhitungan pesangon yang hanya menyisakan 0,5 Ketrentuan. Dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja maka terlebih dahulu dilakukan dialog agar nyetakukan persepsi terhadap rencana efesiensi sebagaimana bahwa pengusaha mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Pemutusan hubungan kerja adalah langkah terakhir yang dilakukan oleh pengusaha apabila tidak tercapai kesepakatan dalam dialog anantara Pekerja, Serikat Buruh dan Pengusaha.

Keyword: Dampak, Undang- Undang Cipta Kerja, Hubungan Industrial.

A. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja dan masalah pengangguran sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang. Masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan dan mengontrol keputusan-keputusan pelaku usaha dan menjaga harmonisasi melalui hubungan industrial antara pekerja, pengusaha dan pemerintah permasalahan PHK sepihak tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampun mengontrol dan melakukan pengawasan secara berkala melalui pengawasannya maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi dan akan terjadi PHK besar-besaran secara sepihak dan meningkatkan angka pengangguran. Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan negara.

Reformasi struktural Undang-Undang Cipta Kerja atau yang dikenal dengan UU Ciptaker dipercaya dapat memberikan dampak positif terhadap ketenagakerjaan nasional. Di tengah tantangan ketidakpastian ekonomi global, hal itu diharapkan dapat memberikan kepastian bagi tenaga kerja Indonesia dan mengurangi pengangguran secara masif. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan tentang tenaga kerja mulai diperbaharui dan mengatur lebih rinci lagi terkait perlindungan tenaga kerja tersebut dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perubahan pengaturan tentang tenaga kerja dalam undang-undang cipta kerja seharusnya disesuaikan dengan tujuan dari pembentukan hukum tentang tenaga kerja itu sendiri yaitu memperhatikan dan mewujudkan keadilan sosial bagi para tenaga kerja tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan produk dari sistem Omnibus law yang merupakan konsep terbaru dalam proses pembentukan Undang-Undang di Indonesia. Omnibus law dikenal dengan sapu jagat dikarenakan dapat melakukan pemangkasan beberapa peraturan Undang-Undang menjadi satu peraturan.

Disisi lain berbagai respon penolakan oleh masyarakat melalui aksi protes hingga pada pengajuan gugatan oleh kelompok buruh ke Mahkamah Konstitusi yang dinilai undang-undang tersebut cacat formil dan materiil. Fakta empiris menunjukkan bahwa setelah UU Cipta Kerja diimplementasikan, terdapat penambahan jumlah investasi langsung yang masuk ke Indonesia.

Namun, hal ini juga diiringi kekhawatiran dari berbagai pihak diantaranya adalah serikat pekerja dan kelompok masyarakat sipil terhadap perubahan-perubahan dalam UU Cipta Kerja yang justru akan menurunkan standar kesejahteraan tenaga kerja, terutama terkait hak-hak mereka dalam mendapatkan kepastian kerja, jaminan pesangon, serta perlindungan terhadap PHK sepihak (ILO, 2021). Kajian Bank Dunia (2021) juga menunjukkan bahwa meskipun UU ini ditujukan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dalam jangka panjang, dampak positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam jangka pendek masih belum terbukti.

Hal tersebutlah mendorong penulis untuk meneliti dan mengkaji atas Undang-undang Cipta Kerja terhadap pemenuhan hak-hak pekerja termasuk pada dampak pemutusan hubungan kerja setelah berlakunya undang-undang cipta kerja ini yang dinilai masih memuat aturan yang tak berpihak pada buruh atau pekerja, mulai dari sistem pengupahan yang timpang antar daerah, adanya penurunan nilai pesangon dan ketidakjelasan jaminan pekerja memperolehnya, tidak diaturnya persoalan cuti panjang, pengurangan istirahat mingguan, hingga tak adanya batas waktu yang jelas terkait perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pesangon dan penghargaan masa kerja. Sementara itu, pemerintah dan kelompok pengusaha terus mengklaim bahwa undang-undang tersebut ini tidak melupakan perlindungan buruh meski tujuannya adalah mendukung investasi.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Penelitian ini menggunakan kajian konseptual (conceptual approach) dan kajian perundang-undangan (statute approach). Untuk memecahkan suatu rumusan masalah, diperlukan adanya sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber tersebut dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer dalam penelitian ini dengan cara menganalisis peraturan perundang-undangan sedangkan bahan sekunder yakni buku-buku literatur, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisis ketentuan-ketentuan hukum sebagai suatu hal yang umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023 Atas Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja?

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja

Pemerintah Indonesia telah memberlakukan Omnibus Law melalui Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang sebelumnya melalui Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hingga pada terbitnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Tujuan pemberlakuan ini UU Cipta Kerja diharapkan akan menjadi bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional, khususnya dalam mendorong transformasi ekonomi agar mampu menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Tujuan dibuatnya UU Cipta Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata, di seluruh wilayah NKRI dalam hal peningkatan ekosistem investasi, kemudahan berusaha, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.¹

Terhadap berlakunya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menuai berbagai respon penolakan oleh masyarakat melalui aksi protes hingga pada pengajuan gugatan oleh kelompok buruh ke Mahkamah Konstitusi yang dinilai cacat formil dan materiil. Terhadap gugatan tersebut telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui sidang yang digelar pada 25 November 2021 dengan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Dalam amar putusan, Mahkamah Konstitusi menyatakan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja inkonstitusional secara bersyarat dan harus dilakukan perbaikan dalam kurun waktu dua tahun dari putusan diucapkan. Mahkamah Konstitusi menilai bahwa undang-undang tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai 'tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan ini diucapkan. Mahkamah Konstitusi juga menilai bahwa tata cara pembentukan UU Cipta Kerja tersebut tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sesuai dengan sistematika pembentukan undang-undang. Terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca

¹ Dr. Rio Christiawan , S.H. , M.Hum . , M.Kn, "*Omnibus Law : Teori dan Penerapannya*", Jakarta Timur, Sinar Grafika, 2021, hlm. 5

persetujuan bersama DPR dan Presiden bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan. Ditegaskan pula obesitas regulasi dan tumpang-tindih antar undang-undang tidak boleh menjadi alasan untuk mengesampingkan tata cara atau pedoman baku yang berlaku untuk menyusun undang-undang. Meski Mahkamah Konstitusi dapat memahami, metode omnibus law bertujuan untuk mengakselerasi investasi dan memperluas lapangan kerja. Terakhir Mahkamah Konstitusi menegaskan Apabila dalam waktu dua tahun Undang-undang Nomor 11 Tahun 2022 tidak dilakukan perbaikan, Mahkamah menyatakan terhadap undang-undang tersebut berakibat hukum menjadi inkonstitusional secara permanen.²

Selanjutnya Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tertanggal 30 Desember 2022. Hal tersebut diungkapkan oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartarto pada Jum'at 30 Desember 2022, dalam keterangan pers bersama Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan (Polhukam) Mahfud MD serta Wakil Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Wamenkumham) Edward Omar Sharif Hiariej, di Kantor Presiden, Jakarta. Dirinya menegaskan bahwa, penerbitan Perpu dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan mendesak dalam mengantisipasi kondisi global, baik yang terkait ekonomi maupun geopolitik.³ Pada akhirnya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Namun, kelompok pengusaha dan buruh sebagai pihak yang saling berhadapan masih berbeda pendapat soal UU Cipta Kerja. Ini dapat dilihat dari masifnya berbagai aksi demonstrasi yang melibatkan buruh dan aktivis gerakan akar rumput di berbagai wilayah di Indonesia. Terhadap undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tersebut kembali digugat oleh sejumlah serikat buruh, seperti FSPMI, KSPSI, KPBI, KSPI, dan Partai Buruh itu sendiri, serta dua orang buruh perorangan hingga pada akhirnya lahir Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang dalam amar putusannya mengubah 21 pengaturan dalam UU Cipta Kerja.

² Andri Saubani, "Ringkasan Putusan: UU Cipta Kerja Inkonstitusional Bersyarat", <https://news.republika.co.id/berita/r365ur409/ringkasan-putusan-uu-cipta-kerja-inkonstitusional-bersyarat-part2>, diunduh Jumat 26 Nov 2021,

³ Humas Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, "Pemerintah Terbitkan Perppu Cipta Kerja", Dipublikasikan 30 Desember 2022

Implikasi Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023 Atas Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh Serikat Buruh/Serikat Pekerja yakni Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), Mamun (Karyawan/Buruh PT. Lawe Adya Prima), Ade Triwanto (Karyawan/Buruh PT. Indonesia Polymer Compound) yang kesemuanya adalah Pemohon terhadap Uji Materi di Mahkamah Konstitusi yang diwakili oleh Kuasanya. Pada Putusan tersebut Mahkamah Konstitusi telah mengabulkan permohonan Pemohon untuk sebagian dan menyatakan dalam putusannya bahwa frasa “Pemerintah Pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, *in casu* menteri Tenaga Kerja”. Artinya bahwa frasa pemerintah pusat itu dirafsirkan sebagai menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan atau menteri Tenaga Kerja

Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan

diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”. Pada putusan ini lebih mengutamakan tenaga kerja Indonesia dibandingkan dengan tenaga kerja asing.

Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

Pasal 64 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 18 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)” bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “Menteri menetapkan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan jenis dan bidang pekerjaan alih daya yang diperjanjikan dalam perjanjian tertulis alih daya”.

Pasal 79 ayat (2) huruf b dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai mencakup frasa, “atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Menyatakan kata “dapat” dalam Pasal 79 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 25 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Menyatakan Pasal 88 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk penghasilan yang memenuhi penghidupan yang merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua”.

Pasal 88 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, 682 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai, “dengan melibatkan dewan pengupahan daerah yang di dalamnya terdapat unsur pemerintah daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan yang menjadi bahan bagi pemerintah pusat untuk penetapan kebijakan pengupahan”.

Frasa “struktur dan skala upah” dalam Pasal 88 ayat (3) huruf b dalam Pasal 81 angka 27 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “struktur dan skala upah yang proporsional”.

Pasal 88C dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “termasuk gubernur wajib menetapkan upah minimum sektoral pada wilayah provinsi dan dapat untuk kabupaten/kota”.

Menyatakan frasa “indeks tertentu” dalam Pasal 88D ayat (2) dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “indeks tertentu merupakan variabel yang mewakili kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi provinsi atau kabupaten/kota dengan memperhatikan kepentingan perusahaan dan pekerja/buruh serta prinsip proporsionalitas untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) bagi pekerja/buruh”.

Menyatakan frasa “dalam keadaan tertentu” dalam Pasal 88F dalam Pasal 81 angka 28 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Yang dimaksud dengan “dalam keadaan tertentu” mencakup antara lain bencana alam atau non-alam, termasuk kondisi luar biasa perekonomian global dan/atau nasional yang ditetapkan oleh Presiden sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Menyatakan Pasal 90A dalam Pasal 81 angka 31 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan “Upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Perusahaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat,

sepanjang tidak dimaknai “Upah di atas Upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan”.

Menyatakan Pasal 92 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 33 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala Upah di Perusahaan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan produktivitas, serta golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Pasal 95 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 36 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Hak lainnya dari Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur termasuk kreditur preferen kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan”.

Pasal 98 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 39 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) yang menyatakan, “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “Untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah

Pusat atau Pemerintah Daerah dalam perumusan kebijakan pengupahan serta pengembangan sistem pengupahan dibentuk dewan pengupahan yang berpartisipasi secara aktif”.

Menyatakan frasa “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”, dalam Pasal 151 ayat (3) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh”.

Frasa “pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial” dalam Pasal 151 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 40 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan maka Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap”.

Frasa “dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya” dalam norma Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang PPHI”.

Menyatakan frasa “diberikan dengan ketentuan sebagai berikut” dalam Pasal 156 ayat (2) dalam Pasal 81 angka 47 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, “paling sedikit”.⁴

Dalam putusan berjumlah 687 halaman tersebut, Mahkamah meminta pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pertimbangan hukum tersebut dibacakan oleh Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih. Mahkamah menilai adanya kemungkinan perhimpitan norma antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja. Terutama terkait dengan norma dalam UU Ketenagakerjaan yang diubah (baik berupa pasal dan ayat) sulit dipahami secara awam, termasuk sulit dipahami oleh pekerja/buruh. Jika semua masalah tersebut dibiarkan berlarut-larut dan tidak segera dihentikan/diakhiri, tata kelola dan hukum ketenagakerjaan akan mudah terperosok dan kemudian terjebak dalam ancaman ketidakpastian hukum dan ketidakadilan yang berkepanjangan. Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/substansi undangundang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan. Selain itu, sejumlah materi/substansi peraturan perundang-undangan yang secara hierarki di bawah undang-undang, termasuk dalam sejumlah peraturan pemerintah, dimasukkan sebagai materi dalam undang-undang ketenagakerjaan. Hal itu diungkapkan oleh Hakim Mahkamah Konstitusi. Sebelumnya para Pemohon menguji 12 klaster, tiga pasal, dan sekitar 50 norma dalam UU Cipta Kerja. Adapun klaster-klaster dimaksud yaitu, Lembaga Pelatihan Kerja; Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja; Tenaga Kerja Asing; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Pekerja Alih Daya (Outsourcing); Waktu Kerja; Cuti; Upah dan Upah Minimum; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK); Penghapusan Sanksi Pidana; dan Jaminan Sosial. Para Pemohon mendalilkan pasal-pasal yang diuji tidak mencerminkan jaminan dan perlindungan hukum yang adil bagi tenaga kerja dan oleh karenanya bertentangan secara

⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 168/PUU-XXI/2023

bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu, Para Pemohon dalam 93 poin petitum antara lain meminta MK menyatakan tanda baca “titik koma (;)” dan kata “atau” setelah frasa “lembaga pelatihan kerja swasta” dalam Pasal 81 angka 1 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 13 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf b berbunyi: “b. lembaga pelatihan kerja swasta”. Kemudian menyatakan Pasal 81 angka 3 UU 6/2023 yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 37 ayat (1) huruf b UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum”.⁵

Terhadap hal tersebut segera pemerintah dan DPR menerbitkan undang-undang yang baru agar terdapat harmonisasi terhadap muatan materi atau norma agar tidak terdapat tumpang tindih antara peraturan perundang-undangan yang masih berlaku dengan putusan mahkamah konstitusi hasil Uji Materi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Disisi lain Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja padahal sebelumnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah dicabut dan diganti melalui Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Dampak Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja oleh perusahaan kepada pekerjanya karena terjadinya sebab tertentu. Tindakan ini dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban kerja antara pengusaha dengan karyawannya. Biasanya, penyebab terjadinya PHK adalah karena efisiensi, penutupan bisnis, kepailitan, pekerja mangkir atau melakukan pelanggaran, karyawan yang bersangkutan meninggal dunia atau pensiun. Sehingga pada pemutusan hubungan kerja tersebut harus memiliki dasar hukum agar baik pekerja maupun pengusaha dalam hal ini pemberi kerja memiliki perlindungan hukum atas pemenuhan hak dan kewajiban.

⁵ Humas MKRI “Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan dari UU Cipta Kerja”, <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian.-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782> , diunduh 31 Oktober 2024

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan melakukan efisiensi sebelumnya telah diatur melalui Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁶ dalam hal pemutusan hubungan kerja atas perusahaan melakukan efisiensi yakni sebagai berikut:

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁷

Selanjutnya, sedangkan dengan berlakunya Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada Pasal 154A Ayat (1) Huruf (b) Undang- menegaskan sebagai berikut:

*"Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang Perusahaan mengalami kerugian"*⁸

Akibat dilakukannya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja maka pengusaha wajib memberikan hak pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sebagaimana yang diatur pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:⁹

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, 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 paling banyak sesuai 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;

⁶ Muhammad Yasin, "Dinamika PHK karena Alasan Efisiensi Perusahaan", <http://www.hukumonline.com/stories/article/lt602e4c4468f40/dinamika-phk-karena-alasan-efisiensi-perusahaan>, diunduh 18 Februari 2021.

⁷ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸ Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

⁹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

- 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 (tahun) 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, 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 (dua puluh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (enam) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah;

(4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/Buruh diterima bekerja;

- c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.¹⁰

Ketentuan lebih lanjut Pasal 156 di atas mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak itu diatur melalui Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut:

(1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian 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); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) 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).¹¹

Hal tersebut menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja membagi PHK alasan efisiensi menjadi 2 jenis yakni karena merugi dan mencegah terjadinya kerugian. Besaran pesangon PHK dengan alasan efisiensi sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa besaran pesangon PHK dengan alasan efisiensi sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara umum produk undang-undang cipta kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja memberi kemudahan bagi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur pengusaha menyampaikan pemberitahuan PHK dalam bentuk surat dan disampaikan secara sah dan patut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum PHK. Jika pekerja setuju, PHK dapat dilakukan. Tapi, jika pekerja menolak PHK, harus membuat surat penolakan disertai alasannya paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan tersebut. Padahal Sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PHK harus melalui penetapan di pengadilan hubungan industrial.

Terhadap hal tersebut maka akan ada banyak alasan yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, salah satunya alasan efisiensi sebab dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak ke pekerja lebih kecil dibandingkan melalui dasar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan melakukan PHK besar-besaran dengan alasan efisiensi padahal faktanya dilapangan perusahaan melakukan PHK untuk menghindari pembayaran Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian hak yang lebih besar apabila memiliki masa kerja lama secara terus menerus terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja dengan masa kerja tetap. Terhadap pekerja yang telah di PHK kemudian dipanggil kembali untuk bekerja dan menandatangani kontrak pada perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya, namun tidak lagi menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di perusahaan tersebut melainkan dipihak ketigakan melalui perusahaan Alih Daya (*Outsourcing*) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja dengan masa kerja tertentu atau kontrak.

Pada pokoknya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mendapatkan pesangon apabila berakhir masa kerjanya melainkan hanya mendapatkan kompensasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin membuka celah dan potensi perusahaan melakukan PHK serta mengganti karyawan.

D. KESIMPULAN

Secara umum produk undang-undang cipta kerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja memberi kemudahan bagi perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Akan ada banyak alasan yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, salah satunya alasan efisiensi sebab dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak ke pekerja lebih kecil dibandingkan melalui dasar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan melakukan PHK besar-besaran dengan alasan efisiensi padahal faktanya dilapangan perusahaan melakukan PHK untuk menghindari pembayaran Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian hak yang lebih besar apabila memiliki masa kerja lama secara terus menerus terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja dengan masa kerja tetap. Setelah pekerja di PHK, dipekerjakan kembali namun dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melalui perusahaan alih daya (outsourcing).

Terhadap pekerja yang telah di PHK kemudian dipanggil kembali untuk bekerja dan menandatangani kontrak pada perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya, namun tidak lagi menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di perusahaan tersebut melainkan dipihak ketigakan melalui perusahaan Alih Daya (Outsourcing) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja dengan masa kerja tertentu atau kontrak. Pada pokoknya pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mendapatkan pesangon apabila berakhir masa kerjanya melainkan hanya mendapatkan kompensasi.

Efisiensi yang bisa digunakan pengusaha sebagai dalih melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, salah satunya alasan efisiensi sebab dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja kewajiban perusahaan dalam memberikan hak-hak ke pekerja lebih kecil dibandingkan melalui dasar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan melakukan PHK besar-besaran dengan alasan efisiensi padahal faktanya

dilapangan perusahaan melakukan PHK untuk menghindari pembayaran Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian hak yang lebih besar apabila memiliki masa kerja lama secara terus menerus terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja dengan masa kerja tetap. Terhadap pekerja yang telah di PHK kemudian dipanggil kembali untuk bekerja dan menandatangani kontrak pada perusahaan tempat dia bekerja sebelumnya, namun tidak lagi menjadi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di perusahaan tersebut melainkan dipihak ketigakan melalui perusahaan Alih Daya (Outsourcing) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau pekerja dengan masa kerja tertentu atau kontrak.

Oleh karena Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah berlaku maka pemerintah harusnya menerbitkan Peraturan Pelaksanaan melalui Peraturan Pemerintah dengan melakukan perubahan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja agar melakukan harmonisasi yang juga wajib mengikuti putusan mahkamah konstitusi atas pengujian terhadap Undang-undang Cipta Kerja agar tidak tumpang tindih peraturan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Maryati, S., Handra, H., & Muslim, I. (2021). Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 21(1), 95–107.
- Kementrian Hukum dan HAM, RUU Cipta Kerja, <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruuomnibus-law-cipta-lapangan-kerja-untuk-tingkatkanpertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2023
- Vol. 7 No. 2 Edisi 3 Januari 2025 <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Indah Budiarti, 2008, Seputar Serikat Pekerja, *Jurnal Hukum Edisi Revisi*, Vol 5, Nomor 1
- Farida, M, 2021, Problematika Konsep Diskresi dalam Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), 11-20.
- Evelyn Septiana, Tundjung Serting Sitabuana, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan HakPekerja Outsourcing Di Indonesia Pasca Pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022”, *Nusantara*, Vol.10 No.5 Tahun 2023.
- Matompo, O., Sahim. (2020). Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja.

Rechstaat Nieuw :ISSN 2541 2175. 2020.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/36657>

[https://www.idxchannel.com/economics/ini-11-klaster-yang-diatur-dalam peraturan-pelaksana-uu-cipta-kerja](https://www.idxchannel.com/economics/ini-11-klaster-yang-diatur-dalam-peraturan-pelaksana-uu-cipta-kerja)

<https://www.hukumonline.com/berita/a/mengintip-isi-klaster-ketenagakerjaan-uu-cipta-kerja-lt5fa14c6fd08ab>

<https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-bedanya-phk-alasan-efisiensi-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-lt605b2efc6adf2?page=2>