

MENGURAI DAMPAK UU CIPTA KERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Abd. Rahmatullah Rorano S. Abubakar¹, Ahmad Zulfikar²

Alumnus Doktoral Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, Jakarta

Mahasiswa Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta

Email: rizkaabubakar@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 10 Bulan : Oktober Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>The purpose of this study is to determine the implementation of the Job Creation Law on its impact on termination of employment due to company efficiency and how the rights of workers who experience termination of employment on company efficiency after the implementation of the Job Creation Law. The method used in this study is normative research, namely research whose main object of study is statutory regulatory documents and library materials. The impact of the Job Creation Law on termination of employment on company efficiency is a change between Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation in terms of termination of employment by the company, employers are required to provide severance pay, long service awards and replacement rights. The aim of efficiency is to prevent losses or companies from experiencing company losses. However, on the other hand, the rights of workers who are laid off on the grounds of company efficiency have certainly changed and there are fewer provisions for calculating severance pay which only leaves 0.5 Provisions. In preventing termination of employment, a dialogue must first be conducted to establish a perception of the efficiency plan as employers strive to prevent layoffs. Termination of employment is the last step taken by employers if no agreement is reached in the dialogue between Workers, Labor Unions and Employers.</i> Keyword: <i>Impact of the Job Creation Law, Termination of Employment, Company Efficiency</i>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berlakunya Undang- Undang Cipta Kerja terhadap dampaknya pemutusan hubungan kerja akibat efesiensi perusahaan dan bagaimana hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada efesiensi perusahaan setelah berlakunya undang-undang cipta kerja. 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 peruabahan 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 disisi 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 hubuungan 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 antara Pekerja, Serikat Buruh dan Pengusaha.

Kata Kunci: Mengurai, Dampak UU Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja

A. PENDAHULUAN

Undang-undang Cipta Kerja membagi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap alasan efisiensi menjadi dua jenis yakni karena merugi dan mencegah terjadinya kerugian. Besaran kompensasi pesangon PHK dengan alasan efisiensi sesuai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pengaturan pesangon dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan tersebut diatur lebih lanjut dalam PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang Cipta Kerja. Kemudian juga telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.¹

Pemutusan Hubungan Kerja dan masalah pengangguran sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang.² 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

¹ Ady Thea DA, "Ini Bedanya PHK Alasan Efisiensi UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja", <https://www.hukumonline.com/berita/a/ini-bedanya-phk-alasan-efisiensi-uu-ketenagakerjaan-dan-uu-cipta-kerja-lt605b2efc6adf2>, Diunduh 24 Maret 2021.

² Suci Meyta Wati, 2015, Peran Serikat Pekerja dalam Penentuan Upah Minimum, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol 7, Nomor 4

positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan negara.³

Selanjutnya Pemerintah melakukan reformasi struktural Undang-Undang Cipta Kerja atau yang dikenal dengan UU Ciptaker dipercaya dapat memberikan dampak positif terhadap ketenagakerjaan Nasional.⁴ 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 peraturan⁵

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.⁶

Terhadap berlakunya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun berbagai respon penolakan oleh masyarakat melalui aksi protes hingga pada

³ Indah Budiarti, 2008, Seputar Serikat Pekerja, Jurnal Hukum Edisi Revisi, Vol 5, Nomor 1

⁴ Jeanne Anggun Yanibella Butar Butar, UU Cipta Kerja Sebagai Stimulus Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Nasional (Part 2), <https://setkab.go.id/uu-cipta-kerja-sebagai-stimulus-pendorong-pertumbuhan-ekonomi-nasional-part-2/>, diunduh 13 November 2020.

⁵ 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.

⁶ Dr. Rio Christiawan, S.H., M.Hum., M.Kn, "Omnibus Law : Teori dan Penerapannya", Jakarta Timur, Sinar Grafika, 2021, hlm. 5

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 sistematisa pembentukan undang-undang. Terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca 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.⁷

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

⁷ 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,

geopolitik.⁸ 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.

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.

Sebagai instrumen hukum yang sangat berpengaruh, teori hukum pembangunan dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak dari UU Cipta Kerja ini. Teori hukum pembangunan memandang hukum sebagai alat atau media untuk mendorong transformasi sosial dan ekonomi yang berkelanjutan, dimana kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja, menjadi salah satu tujuan utamanya (Trubek & Galanter, 1974). Oleh karena itu, penting untuk meninjau apakah UU Cipta Kerja mampu melindungi kesejahteraan tenaga kerja dengan tetap mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.⁹

Hal tersebutlah mendorong penulis untuk meneliti dan mengkaji atas Undang-undang Cipta Kerja terhadap dampaknya pemutusan hubungan kerja akibat efesiensi perusahaan dan

⁸ Humas Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, "Pemerintah Terbitkan Perppu Cipta Kerja", Dipublikasin 30 Desember 2022

⁹ Fajar Herriyanto, Elfrida Ratnawati, Dhany Rahmawan, Novina Sri Indirahati, Simona Bustani, "Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Undangundang Cipta Kerja Berdasarkan Teori Hukum Pembangunan", Jurnal Ensiklopedia of Journal ol. 7 No. 2 Edisi 3 Januari 2025, Hal. 54.

mengkaji hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada efesiensi perusahaan setelah berlakunya undang-undang cipta kerja 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.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Efesiensi Perusahaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana Dampak Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Efesiensi Perusahaan?

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.¹⁰ Penelitian ini menggunakan kajian konseptual (conseptual approach) dan kajian perundang-undangan (statute approach)¹¹. 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.

¹⁰ Soerjono dan Sri Mamudji Soekanto, 2015, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm. 13

¹¹ Abdulkadir Muhammad, 2004, "Hukum Dan Penelitian Hukum", Bandung, Citra Aditya Bakti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Efisiensi Perusahaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta 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 karyawan. 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.

Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan melakukan efisiensi sebelumnya telah diatur melalui Pasal 164 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹² 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).¹³

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"*¹⁴

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 :¹⁵

¹² 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.

¹³ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

¹⁵ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

- (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;*
 - 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.¹⁶*

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*

¹⁶ Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).¹⁷

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.

Dampak Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Efisiensi Perusahaan

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

¹⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

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

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja membagi Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK alasan efisiensi menjadi 2 (dua) 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.

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 Kerj 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. Setekah 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.

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-dalamperaturan-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>