



**ANALISIS YURIDIS PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN SETELAH
PENGESAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

Agus Wijaya^{*}, Solechan, Suhartoyo

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : Aguswijaya7898@gmail.com

Abstrak

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 merupakan payung hukum bagi pengusaha dan pekerja serta peraturan fundamental dalam mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Pengaturan pemutusan hubungan kerja baik yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 merupakan instrumen yuridis Negara untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penulisan hukum ini menggunakan metode *yuridis normative* dan menggunakan dengan pendekatan Perundangan-Undangan (*statute approach*). Spesifikasi penelitian yang dipergunakan adalah *deskriptif analitis* yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian dengan data yang selengkap dan sedetail mungkin. Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan hukum tersier. Berdasarkan hasil penelitian ini pada akhirnya menggambarkan mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja di Indonesia, kemudian dijelaskan bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja yang di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta pengaturan pemutusan hubungan kerja setelah terbit Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja sebagai landasan pengaturan pemutusan hubungan kerja di Indonesia menjadi perlindungan yuridis baik bagi pengusaha maupun pekerja, yang pada akhirnya menjelaskan mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja, sebab dan larangan pemutusan hubungan kerja, serta hak yang diterima oleh pekerja/buruh setelah mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

Indonesia Labour Law No. 13 of 2003 and Job Creation Law No. 11 of 2020 are legal umbrellas for employers and workers as well as fundamental regulations in regulating employment in Indonesia. Arrangements for termination of employment both regulated in the Indonesia Labour Law, Job Creation Law, and Government Regulation No. 35 of 2021 are the State juridical instruments to actualize the goal of establishing the State Government of Indonesia and exteriorize a safe, just and prosperous Indonesian society based on Pancasila and the 1945. This legal writing uses a normative juridical method and uses a statute approach. The specification of the research used is descriptive-analytical, namely doing a description of the research results with data as complete and detailed as possible. The types and sources of data used in this study are secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials and tertiary laws. Based on the results of this study, it finally describes the arrangements for termination of employment in Indonesia, then explains how the arrangements for termination of employment are regulated in Labour Law No. 13 of 2003 concerning Employment and arrangements for termination of employment after the issuance of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation No. 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working



Time and Rest Time, and Termination of Employment as the basis for regulating termination of employment in Indonesia serve as legal protection for both employers and workers, which in the end explains the arrangements for termination of employment after the ratification of the Job Creation Law, which regulates the mechanism for termination of employment, the causes and prohibitions of termination of employment, as well as the rights received by workers/laborers after experiencing termination of employment.

Keywords: *Employment, Job Creation, Termination of Employment*

A. Pendahuluan

Kebutuhan manusia pada dasarnya senantiasa berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi kehidupan. Dipicu oleh hasrat keingintahuan untuk memahami realitas kehidupan di sekelilingnya serta semangat untuk memenuhi kebutuhannya yang terus berubah, manusia mau tidak mau harus mengembangkan ilmu pengetahuannya.¹

Melihat perubahan kebutuhan yang terjadi dalam kebutuhan manusia dalam kehidupan sosialnya, maka hukum sebagai instrumen yang melindungi hak-hak masyarakat dan payung hukum harus fleksibel mengikuti perkembangan zaman.

Perubahan hukum adalah perubahan yang terjadi dikarenakan kebutuhan dan kegiatan kehidupan manusia itu sangat luas, sehingga manusia selalu membutuhkan hukum dan tidak mungkin terakomodasi di dalam satu regulasi dengan tuntas dan jelas. Sudikno Mertokusumo menegaskan bahwa tidak adanya peraturan perundang-undangan yang dapat mengakomodir keseluruhan kebutuhan kehidupan manusia, sehingga tidak ada undang-undang yang lengkap selengkap lengkapnya dan jelas sejelas jelasnya.²

Pancasila sebagai fondasi atau landasan dalam berjalannya negara Indonesia sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, ditegakkan dan diamalkan dalam berbagai sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang di mana pada sila ke dua yaitu kemanusiaan yang adil dan beradab. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang ditegaskan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 (2) yang berbunyi bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Soepomo berpendapat hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan seorang pengusaha, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara ke dua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Menurut Pasal 3 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebut Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat ditarik benang merah bahwa dalam Undang-Undang ini sebutan untuk istilah pekerja dengan istilah buruh adalah sama sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

¹ Erlyn Indarti, *Diskresi dan Paradigma Sebuah Telaah Filsafat Hukum*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), halaman 2.

² Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, (Jogjakarta : Cahaya Atma Pustaka, 2014), halaman 48.



Umar Kasim mengatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat menyebabkan pekerja/buruh kehilangan mata pencarian yang menjadi permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan Tetapi dalam kenyataan membuktikan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Pasal 1 (25) Undang Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencarian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Undang-Undang 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, secara yuridis memiliki prinsip kebebasan di mana negara sebagai organ yang menjamin kesejahteraan rakyat tidak mengizinkan terjadinya perlakuan tidak adil kepada pekerja/buruh. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengusaha dan pekerja membutuhkan payung hukum demi terciptanya perlindungan dan kepastian hukum dalam dunia kerja maka diperlukan adanya upaya perlindungan hukum dari pemerintah untuk tetap menjamin keadilan bagi pengusaha dan para pekerja. Yang mana dalam setiap tindakan yang dilakukan perusahaan dalam hal ini PHK harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan syarat-syarat yang telah diatur oleh Undang-Undang.

Hukum melindungi kepentingan seseorang melalui cara mengalokasikan suatu kewenangan atau kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya. Pengalokasian dilakukan secara terukur, dalam pengertian ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang tergolong sebagai hak. Oleh karena itu, tidak setiap kewenangan dalam masyarakat itu dapat disebut hak melainkan hanya kewenangan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.

Tenaga kerja merupakan factor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan di dalam pembangunan serta melindungi tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Dalam hal ini Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja maupun pemberi kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam rangkai untuk mewujudkan perekonomian dan kesejahteraan pekerja/buruh serta atas dasar tuntutan perkembangan zaman maka diperlukannya regulasi terhadap undang undang di bidang ketenagakerjaan yang

dipandang sudah tidak mengkomodir dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan zaman.

Sebagai suatu peraturan yang berlakunya harus memenuhi persyaratan filosofis, politis, yuridis, dan sosiologis. Asas-asas, fungsi dan tujuan hukum. Dari segi politis, hukum itu harus merupakan buatan dari pemerintahan negara merdeka dan bukan merupakan peninggalan kolonial. Secara yuridis pembuatannya harus memenuhi prosuder pembuatan undang-undang dan tata urutan peraturan perundang-undangan yang ada. Sedangkan dari segi sosiologis, hukum itu muncul dari aspirasi masyarakat sehingga berlakunya hukum diterima dan dipatuhi masyarakat. Rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja?
2. Bagaimana dampak pemberlakuan pemutusan hubungan kerja setelah diberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja?

B. Metode Penelitian

Metodologi mempunyai makna yang sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis berarti berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dengan suatu kerangka.³ Penelitian merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris yaitu *research* yang berasal dari kata “*re*” yang berarti kembali dan “*search*” yang berarti mencari, maka “*research*” berarti mencari kembali. Penelitian merupakan suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun teknologi.⁴ Dengan ini dapat ditarik benang merah bahwa metode penelitian adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh peneliti secara sistematis dengan metode tertentu, yang bertujuan untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti oleh penulis yakni analisis yuridis pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

2. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya;
3. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alcohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak

³ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press 1986), halaman 42.

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta: Rajawali Press, 1985), halaman 1.

perlengkapan kerja milik pabrik;

4. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesinberteknologi baru;
5. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi.⁵

Sejumlah pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, antara lain:

Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang Ketenagakerjaan meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengaturan Pemutusan hubungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta kerja

Terdapat 18 pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam bab XII pasal 150, 151, 152, 153, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167 168, 169, 170, 171, 172.

Terdapat 10 pasal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam pasal 46a, 61 ayat (1), 153, 154, 154A, 155, 156, 157, 157A, 158. Mengenai syarat-syarat PHK masi mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja.

2. Dampak Pemberlakuan Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Diberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, yang dilandaskan memiliki fungsi regulatif dan konstitutif. Sebagai fungsi regulatif memiliki arti bahwa cita hukum menguji apakah hukum yang dibuat adil atau tidak bagi masyarakat. Sedangkan fungsi konstitutif yaitu menentukan hukum akan kehilangan maknanya sebagai suatu hukum bilamana tanpa suatu cita hukum.

⁵ Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Review*, Vol.5, (No.2), p.6.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diterbitkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja, pada Bab V khusus mengatur tata cara pemutusan hubungan kerja, dengan rincian:

- a. Pasal 36 mengatur mengenai berbagai alasan yang menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja. Cikal bakal pemutusan hubungan kerja mendasari ditentukannya penghitungan hak akibat pemutusan hubungan kerja yang bisa didapatkan oleh pekerja.
- b. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengatur Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan sampai proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengatur mengenai hak akibat pemutusan hubungan kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Penghitungannya yang menjadi dasar dijatuhkannya pemutusan hubungan kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai syarat-syarat pemutusan hubungan kerja masi mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan peraturan pemerintah. Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta kerja. Dalam UU Cipta kerja ini juga dapat dinamakan sebagai UU sapu jagat dikarenakan mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.⁶

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan mengatur perlindungan agar PHK tidak dilakukan secara sepihak dan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Setiap bentuk PHK wajib dirundingkan oleh kedua belah pihak, dan jika tidak tercapai kesepakatan, maka PHK baru bisa terjadi setelah memperoleh penetapan dari LPPH.

Pasal tersebut mengatur lebih terstruktur sesuai prosedur yang ada, bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akan diberitahukan terlebih dahulu maksud dan alasannya kepada pekerja. Jika menolak maka akan diselesaikan melalui perundingan, namun apabila gagal mencapai kesepakatan maka akan diselesaikan melalui mekanisme PPHI. Dalam proses PHK yang di mana sedang diajukan ke LPPH, maka para pengusaha tetap wajib memenuhi segala kewajibannya kecuali jika ada salah satu hal dimana pengusaha melakukan sebuah skors kepada pekerja, dan pekerja yang sedang dalam proses PHK tersebut tetap harus menerima upah beserta hak lain yang biasa ia terima.

Dalam UU Cipta Kerja Pasal 151 ayat (2) membuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja. Pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena

⁶ Prabowo, Adhi S. (2020). Politik Hukum Omnibus Law. Jurnal Pamatator, Vol.12, (No.1), p.4.



dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan.⁷ Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap mekanisme perselisihan hubungan industrial. Sehingga perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.⁸

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diadakan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Pemerintah menilai, pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.⁹

Perubahan pengaturan ketentuan pada Pasal 153 ayat (1) huruf f, bahwa “Dilarang melakukan PHK kepada pekerja yang mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan.” Sedangkan yang sebelumnya, masih diperbolehkan adanya pengecualian terhadap ketentuan tersebut apabila telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Alasan PHK diatur dalam pasal 154A UU Cipta Kerja yang bersifat lebih spesifik mengatur mengenai alasan PHK yang dapat terjadi memuat pasal baru yang sebelumnya tidak dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan pengusaha, alasan PHK sepihak itupun sering dikaitkan dengan alasan efisiensi yang mana permasalahan timbul karena pemberian hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi kurang sesuai atau pihak pekerja meminta hak-hak mereka melebihi normative.¹⁰

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “efisiensi” diartikan sebagai ketetapan cara usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang waktu, tenaga, dan biaya. Senafas dengan latar belakang perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan tujuan untuk mengurangi beban Perusahaan supaya dapat tetap beroperasi. Hal ini sejalan dengan Konvensi ILO No. 158 tahun 1982 dan Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982 pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha yang justru memberikan jalan dengan

⁷ Mainake, Yosephus, *Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII*, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021. halaman 4.

⁸ Muhammad Fahrurrozi. (2018). *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, (No. 2), p.11.

⁹ Muhammad idris, Artikel ini telah tayang dengan judul "Ini Skema "Karyawan Tetap" dan "Karyawan Kontrak" baca: <https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-cipta-kerja?page=all>, Kompas.com Diunduh pada tanggal 19 Oktober 2020

¹⁰ <http://buruh-online.com/2015/11/phk-berdalih-reorganisasi-dan-efisiensi-perbuatan-melawanhukum.html>, diunduh pada tanggal 15 Januari 2019



mbolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur atau alasan serupa.¹¹ Sehingga Pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK karena efisiensi sebab ada perlindungan hukum pasal 154A UU Cipta Kerja melindungi perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi diatur dalam Pasal 43 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dibagi menjadi : pertama, efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); kedua, efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pekerja yang mengalami PHK karena alasan ini mendapat uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Ganti rugi yang diberikan pengusaha kepada pekerja setelah mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan jumlahnya lebih banyak daripada yang diatur Undang-Undang Cipta Kerja. Selain jumlah perkaliannya berkurang dalam menghitung uang pesangon, Undang-Undang Cipta Kerja juga memangkas pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 persen yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengatur pidana bagi pengusaha yang tidak membayar ganti rugi pesangon yakni penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun. Dengan ketentuan harus adanya putusan terkait pemutusan hubungan kerja yang telah berkekuatan hukum tetap. Putusan ini merupakan alasan bentuk perlindungan hukum jika pengusaha tidak membayar ganti rugi pesangon.

Uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156 (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan akan tetapi tidak adanya uang penggantian hak dalam Undang-Undang Cipta kerja. Uang penghargaan masa kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja menghapus poin H dalam pasal 156 (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait uang penghargaan bagi pekerja/buruh yang memiliki masa kerja 24 tahun atau lebih dimana seharusnya pekerja/buruh menerima uang penghargaan sebanyak 10 bulan upah.

Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena surat peringatan, Padahal jika berkaca pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 161 menyebutkan pekerja/buruh yang di PHK karena mendapat surat peringatan memiliki hak mendapatkan pesangon.

Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena pelepasan, pergantian status kepemilikan

¹¹ Lorita Fadianty dan Widodo Suryandono, "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012", DHARMASISYA Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Volume 1 Nomor 1 (Maret 2020), halaman 540.



perusahaan. Pekerja/buruh yang di PHK karena pergantian status kepemilikan perusahaan tidak akan diberi pesangon lagi oleh perusahaan awal.

Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan merugi 2 tahun dan pailit. Pemerintah telah menghapus Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 164 dan 165 di dalam UU Cipta Kerja. Jadi nantinya pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan mengalami kerugian dan pailit tidak mendapatkan pesangon.

Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal. Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak keluarga buruh atau pekerja. Bila buruh atau pekerja meninggal dunia, pengusaha harus memberikan uang kepada ahli waris. Undang-Undang Cipta Kerja juga telah menghapus pemberian uang santunan berupa pesangon, hak uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi ahli waris yang ditinggalkan.

Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan uang pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena akan memasuki usia pensiun. Pemerintah telah menghapus pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang isinya mengatur pesangon bagi pekerja/buruh yang di PHK karena memasuki usia pensiun.

Undang-Undang Cipta Kerja memberikan jaminan hak bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan diberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian yang menjadi hak bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja didasarkan pada alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan Pemutusan hubungan kerja.

Besar pesangon upah yang diterima oleh pekerja/buruh karena alasan pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa penyesuaian. adanya pesangon alasan pemutusan hubungan kerja yang tetap sama, seperti perhitungan uang Penghargaan masa kerja berdasarkan masa kerja ketentuan masa kerja tetapsama, namun juga aturan baru yang membuat perhitungan pesangon akibat pemutusan hubungan kerja menjadi lebih kecil dan alasan pemutusan hubungan kerja baru yang pada aturan sebelumnya tidak diatur. Berikut merupakan perbandingan perhitungan pesangon dengan alasan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 :

Alasan	UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003	PP No. 35 Tahun 2021
Penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan	Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (UP 1x UPMK 1x) dan Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya (UP 2x UPMK1x)	Digabung menjadi satu dengan UP 1x UPMK 1x
Perusahaan pailit	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5 x UPMK 1x
Perusahaan merugi selama 2 tahun	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5 x UPMK 1x
Perusahaan melakukan tindakan kurang menyenangkan	UP 2x UPMK 1x	UP 1 x UPMK 1x
Pelanggaran atas aturan perusahaan (setelah SP 3)	UP 1x UPMK 1x	UP 0.5 x UPMK 1x
Sakit berkepanjangan dan tidak dapat lanjut bekerja setelah 12 (dua belas) bulan	UP 2x UPMK 2x	UP 2 x UPMK 1x
Pensiun	UP 2x UPMK 1x	UP 1.75 x UPMK 1x

Terdapat aturan baru mengenai uang pesangon yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan tetapi muat dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, sebagai berikut :

Alasan	Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021
Pengambil alihan perusahaan	UP 1x UPMK 1x
Pengambil alihan perusahaan dan karyawan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja	UP 0.5x UPMK 1x

Efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian	UP 0.5x UPMK 1x
Efisiensi untuk mencegah perusahaan mengalami kerugian	UP 1x UPMK 1x
Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian	UP 1x UPMK 1x
Perusahaan tutup akibat keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	UP 0.5x UPMK 1x
Keadaan memaksa yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup	UP 0.75x UPMK 1x
Perusahaan menunda kewajiban pembayaran hutang karena mengalami kerugian	UP 0.5x UPMK 1x
Perusahaan menunda kewajiban pembayaran hutang bukan karena mengalami kerugian	UP 1x UPMK 1x

D. Simpulan

Pengaturan Pemutusan hubungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta kerja. Sejumlah pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam bab XII pasal 150, 151, 152, 153, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172. Kemudian pasal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, diatur dalam pasal 46a, 61 ayat (1), 153, 154, 154A, 155, 156, 157, 157A, 158. Mengenai syarat-syarat pemutusan hubungan kerja masi mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja.

Dampak pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja bisa dikatakan lebih terstruktur sesuai prosedur yang ada, bahwa apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akan diberitahukan terlebih dahulu maksud dan alasannya kepada pekerja. Jika menolak maka akan diselesaikan



melalui perundingan, namun apabila gagal mencapai kesepakatan maka akan diselesaikan melalui mekanisme PPHI. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja pada Bab V mengatur tata cara pemutusan hubungan kerja, dengan rincian Pasal 36 mengatur mengenai berbagai alasan yang menjadi sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja. Cikal bakal pemutusan hubungan kerja mendasari ditentukannya penghitungan hak akibat pemutusan hubungan kerja yang bisa didapatkan oleh pekerja. Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengatur Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan sampai proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengatur mengenai hak akibat pemutusan hubungan kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan uang santunan berupa pesangon bagi ahli waris atau keluarga apabila pekerja/buruh meninggal. Besar pesangon upah yang diterima oleh pekerja/buruh karena alasan pemutusan hubungan kerja terdapat beberapa penyesuaian. adanya pesangon alasan pemutusan hubungan kerja yang tetap sama, seperti perhitungan uang Penghargaan masa kerja berdasarkan masa kerja ketentuan masa kerja tetap sama, namun juga aturan baru yang membuat perhitungan pesangon akibat pemutusan hubungan kerja menjadi lebih kecil dan alasan pemutusan hubungan kerja baru yang pada aturan sebelumnya tidak diatur.

E. Daftar Pustaka

Buku

Ali, Zainuddin, Filsafat Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika 2014).

Asyadie, Zaeni. Hukum Kerja Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2015).

Attamini, A.Hammini S. Pancasila Cita Hukum dalam Kehidupan Hukum Bangsa Indonesia: Pancasila Sebagai Ideologi dalam Berbagai Bidang Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa, dan Bernegara (Jakarta: BP7 Pusat 1991).

Kasim, Umar. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Hukum, Vol 2 Tahun 2004

Kansil CTS, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1989)

Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014).

Marzuki, Mahmud, Peter. Penelitian Hukum, cetakan ke-11 (Jakarta: Kencana, 2011).

Mertokusumo, Sudikno, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar. (Jogjakarta:



Cahaya Atma Pustaka 2014).

Nazir, M. Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988). Raharjo, Satjipto, Ilmu Hukum, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006).

_____, Membedah Hukum Progresif, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas 2008) .

Rosdiana, Haulana & Edi Slamet Irianto, Paduan Lengkap Tata Cara Perpajakan di Indonesia, (Jakarta: Visimedia, 2011).

Sapoetra, G. Karta dan RG. Widianingsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, (Bandung, Armico, 1982).

Sapoetra, G. Karta dan RG. Widianingsih, Pengantar Hukum Perburuan edisi revisi (Jakarta: Djamban, 2003).

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamuji, Penelitian Hukum Normatif, (Jakarta: Rajawali Press, 1985).

Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan edisi revisi 2003, (Jakarta: Djambatan, 2003) .

_____, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. VI (Jakarta: Djambatan, 1983).

_____, Hukum Perburuan Indonesia Bidang hubungan Kerja, (Jakarta.Djambatan, 1982).

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2008).

Suteki dan Galang Taufani, Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik), (Depok: Rajawali Press, 2018).

Tri Kunawangsih Pracoyo, Tri dan Antoyo Pracoyo, Aspek Dasar Ekonomi Mikro, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006).

Wijayanti, Asri, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika 2009).

_____, Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Jakarta: Sinar Grafika,2009).

Jurnal/Artikel

Fadianty, Lorita dan Suryandono, Widodo, “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ALASAN EFISIENSI PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 19/PUU-IX/2011 TANGGAL 20 JUNI 2012”,

DHARMASISYA Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Volume 1 Nomor 1 (Maret 2020), halaman 540.

Fahrurrozi, M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah



Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, Vol.5, (No. 2), p.11.

Mainake, Yosephus, Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum info singkat terhadap isu Aktual dan Strategis Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021

Prabowo, Adhi S. (2020). Politik Hukum Omnibus Law. Jurnal Pamator, Vol.12, (No.1), p.4.

Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. Diponegoro Law Review, Vol.5, (No.2), p.6.

Wardhani, D. K. Disharmoni Antara RUU Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan PrinsipPrinsip UU Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (UUpa). Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 6 Nomor 2, Agustus 2020.

Peraturan Perundang-Undangan

- Konvensi ILO No. 158 tahun 1982
- Rekomendasi ILO No. 166 Tahun 1982
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja.

Sumber Online

Muhammad idris, Artikel ini telah tayang dengan judul "Ini Skema "Karyawan Tetap" dan "Karyawan Kontrak" baca: <https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-cipta-kerja?page=all>. Kompas.com Diunduh pada tanggal 19 Oktober 2020.