



DAMPAK UU CIPTA KERJA TERHADAP MEKANISME DAN SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

¹Risqi Septianzah, ²Sultan Mulki Annaser

¹Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

²Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

Email: ¹riskiseptiansyah4@gmail.com, ²sultanmulkiannas@gmail.com

ABSTRAK

Undang-undang Cipta Kerja yang jangka waktu pembentukannya relatif singkat telah dilakukan uji formil dan uji materil. Dalam uji formil undang-undang ini dinyatakan inkonstitusi bersyarat, tetapi dimaknai oleh pemerintah bahwa UU Cipta Kerja tetap berlaku selagi diperbaiki selama 2 tahun setelah putusan Mahkamah Konstitusi. Hal ini berdampak bagi pekerja, yang aturan mengenai ketenagakerjaan termuat dalam undang-undang ini. UU Cipta Kerja mengubah mekanisme pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja. Oleh karena itu penelitian ini berusaha menjawab apa perbedaan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja sebelum dan sesudah diundangkannya UU Cipta Kerja serta Bagaimana penyelesaian sengketa hubungan kerja setelah diundangkannya UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif-yuridis dengan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan perbandingan. Hasil dari penelitian ini adalah bertambahnya kewenangan pengusaha dalam mekanisme PHK, berkurangnya jumlah uang pesangon dan penghargaan kerja dalam PHK, serta bentuk penyelesaian sengketa tetap sama, tetapi dikarenakan bertambahnya kewenangan pengusaha dalam melakukan PHK, hal tersebut bertentangan dengan undang-undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan berpotensi meningkatkan kasus PHK.

Kata kunci: UU Cipta Kerja, Pekerja, Uji Formil, PHK

ABSTRACT

Law No. 11 the Year 2020 about Job Creation, which has a relatively short time on law-making process, has been sued for judicial review. In the procedural review, this law was declared conditionally unconstitutional, but it was interpreted by the government that the Job Creation Law would remain in effect as long as it was revised for 2 years after the decision of the Constitutional Court. This has an impact on laborers, whose labor regulations are contained in this law. The Job Creation Law changes the mechanism for termination of employment and laborers' rights. Therefore, this study seeks to answer what the differences are in the mechanism



for termination of employment before and after the enactment of the Job Creation Law and how to resolve employment disputes after the enactment of the Job Creation Law. The type of this research is legal-normative research with a statutory approach and a comparative approach. The results of this study are the increase in the authority of employers in mechanism of layoffs, a decrease in the amount of severance pay and work awards in layoffs, and the provision about dispute resolution remains the same, but due to the increase in the authority of employers in carrying out layoffs, this is in contrary to the law on the settlement of industrial relations disputes and has the potential to increase layoffs.

Keywords: *Job Creation Law, Labor, Procedural Review, Layoffs.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Undang-undang Cipta Kerja (*omnibus law*) No. 11 Tahun 2020 merupakan produk legislasi DPR dan Pemerintah yang dibuat dengan kurangnya partisipasi publik, secara tergesa-gesa, dan memuat kontroversi yang menciptakan kegaduhan di masyarakat luas sehingga mengganggu ketertiban umum dimasa pandemi ini. Terdapat 1244 pasal dan 79 undang-undang yang direvisi oleh UU Cipta Kerja ini. Selain mengatur tentang investasi dan penyederhanaan perijinan, UU Cipta Kerja ini juga memuat aturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, pengadaan lahan, Kawasan ekonomi, administrasi pemerintahan dan lain sebagainya. UU Cipta Kerja ini tentu merupakan kompilasi undang-undang (*omnibuslaw*) yang mengatur tentang pembuatan lapangan pekerjaan. Dalam pengimplementasian undang-undang ini, terdapat banyak kritik dari ahli hukum, akademisi, masyarakat, buruh dan pihak terkait lainnya. Terdapat 3 poin utama alasan penentangan dari UU Cipta Kerja ini, antara lain: bentuk UU Cipta Kerja ini sebagai undang-undang kompilasi (*omnibuslaw*), cacat prosedur pembuatan undang-undang ini, dan juga materi muatan UU Cipta Kerja.

Bentuk kompilasi hukum (*omnibuslaw*) ini sering dipakai oleh negara yang menganut sistem hukum common law seperti Amerika Serikat, Kanada dan Irlandia.¹ Di lain hal, konsep

¹ Osgar Sahim M., Oktober 2020, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja", Universitas Muhammadiyah Ponorogo, *Rechtsstaat Nieuw*, Vol.5, No.1, Hal. 25

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspatek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



omnibuslaw jarang dipakai oleh negara yang menganut sistem hukum eropa kontinental seperti Indonesia ini. Sistem hukum eropa kontinental atau civil law dalam menyatukan undang-undang terkait demi penyederhanaan dan kemudahan pemahaman undang-undang lebih mengenal kodifikasi hukum. Hal ini dikarenakan kompilasi hukum hanya menyatukan pasal-pasal terkait yang direvisi dari berbagai undang-undang terkait tanpa asas dan tujuan, serta bentuk yang tidak terstruktur atau sistematis. Di lain hal, kodifikasi hukum menyatukan tujuan awal (*original intent*) undang-undang yang dikodifikasikan dan memiliki asas-asas sebagai pedoman pasal-pasal didalam kitab kodifikasi tersebut. Kodifikasi merupakan bentuk produk hukum yang sistematis dan lebih mudah dipahami. Contoh dari kodifikasi hukum ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), dan juga Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Sehingga dengan penyatuan berbagai undang-undang terkait dalam bentuk omnibus law, pemerintah dan DPR dinilai membuat produk hukum secara asal-asalan tanpa pertimbangan yang cukup.

Alasan penolakan kedua adalah dikarenakan UU Cipta Kerja ini dinilai cacat prosedur. Undang-undang ini dirancang, disusun, dibahas, disahkan dan diundangkan hanya dalam kurun waktu yang relatif singkat sejak Januari 2020. Selain itu bentuk omnibus law ini tidak sesuai dengan format undang-undang yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Format undang-undang yang digunakan sesuai UU No. 12 Tahun 2011 ini memiliki judul, pembuka, batang tubuh, penutup dan muatan-muatan lain didalamnya.

Alasan tersebut menjadikan UU Cipta Kerja diajukan uji formil di Mahkamah Konstitusi pada tanggal 15 Oktober 2020. Hasil uji formil ini termuat dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVII/2020, yang menyatakan bahwa:

1. UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 tahun sejak putusan ini diucapkan” (*poin 3 amar putusan pokok perkara*);



2. UU Cipta Kerja ini masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan (*poin 4 amar putusan pokok perkara*);
3. UU Cipta kerja ini harus diperbaiki dalam jangka waktu paling lama 2 tahun, atau menjadi inkonstitusional secara permanen (*poin 5 amar putusan pokok perkara*);
4. Apabila UU Cipta Kerja tidak diperbaiki dalam waktu 2 tahun, maka pasal-pasal, undang-undang, atau materi muatan yang telah dicabut atau diubah oleh UU Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali (*poin 6 amar putusan pokok perkara*);
5. Menanggihkan segala kebijakan atau tindakan strategis dan berdampak luas serta tidak membenarkan penerbitan peraturan pelaksana UU Cipta Kerja (*poin 7 amar putusan pokok perkara*).

Walaupun telah dinyatakan tegas dalam putusan MK, pemerintah masih saja salah dalam memahami hal tersebut dan menyatakan bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku dan akan diperbaiki selama-lamanya dalam waktu 2 tahun,² sementara pihak lain menilai putusan Mahkamah Konstitusi tidak konsisten satu sama lain. Kedua pendapat tersebut tentu saja salah, hal ini dikarenakan secara jelas Mahkamah Konstitusi memutuskan inkonstitusi bersyarat pada UU Cipta Kerja. Dalam amar putusan, secara jelas Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa UU Cipta Kerja cacat formil, akan tetapi dikarenakan pentingnya tujuan UU Cipta Kerja ini, Mahkamah Konstitusi menilai pembatalan undang-undang merupakan keputusan yang kurang tepat, sehingga diputuskan inkonstitusi bersyarat,³ yang mana undang-undang ini tidak berlaku selama tidak diperbaiki dalam waktu 2 tahun. Dalam waktu 2 tahun tersebut UU ini tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, dan juga pemerintah harus menanggihkan dan tidak dapat membuat dan melaksanakan kebijakan yang strategis dan berdampak luas terkait pelaksanaan UU Cipta Kerja sampai selesai dilakukan perbaikan dalam hal pembentukannya.

² Republika, November 2021, Jokowi: UU Cipta Kerja Masih Tetap Berlaku, <https://www.republika.co.id/berita/r3bi73354/jokowi-uu-cipta-kerja-masih-tetap-berlaku>, diakses pada 20 Maret 2022 pukul 12:34

³ Jenis putusan tersebut secara tekstual ditulis dalam Putusan MK No. 4/PUU-VII/2009



Apabila dalam waktu 2 tahun ini UU Cipta Kerja tidak diperbaiki maka UU Cipta Kerja menjadi batal, sehingga pasal, UU, dan materi termuat yang diubah dan dicabut oleh UU Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali. Alasan mengapa UU ini tidak dibatalkan adalah karena konsekuensinya, jika UU ini dibatalkan, maka untuk diberlakukan kembali, tidak bisa hanya melalui perbaikan, tapi pemerintah dan DPR harus melakukan pembentukan ulang UU Cipta Kerja ini dari tahap perencanaan hingga pengesahan. Tentu proses ini tidak dapat dilakukan kurang dari 2 tahun, dan dengan memahami tujuan awal alasan pembentukan UU ini, maka cukup dilakukan perbaikan untuk memenuhi syarat formil pembentukan peraturan perundang-undangan.

Alasan ketiga mengapa UU Cipta Kerja ini dikritik banyak pihak adalah karena muatannya yang merugikan banyak pihak, terutama pihak yang menjadi tujuan dibuatnya UU ini, yaitu pekerja. Dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, terdapat banyak kebijakan dan aturan pemerintah yang diubah atau dihapus. Beberapa diantaranya terkait dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja. Dalam UU Cipta Kerja ini, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan hanya dengan mengirimkan surat pemberitahuan kepada serikat buruh atau pekerja dan juga perubahan perhitungan besaran pesangon bagi pekerja yang di PHK.⁴ Perusahaan juga dapat melakukan PHK tanpa mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu.

Rumusan Masalah

Oleh karena itu, lewat penelitian ini, peneliti berusaha menjawab permasalahan yang timbul akibat implementasi UU Cipta Kerja terkait pada mekanisme dan sengketa pemutusan hubungan kerja, antara lain yaitu:

1. Apa perbedaan dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja sebelum dan sesudah diundangkannya UU Cipta Kerja

⁴ Otti Ilham Khair, September 2021, "Analisis undang-Undang Cipta Kerjaterhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia", Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara, Widya Pratama Hukum, Vol.3, No.2, Hal 53



2. Bagaimana penyelesaian sengketa hubungan kerja setelah diundangkannya UU Cipta Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah normatif-yuridis, yaitu berfokus pada norma hukum positif yang berkaitan dengan mekanisme dan sengketa pemutusan hubungan kerja, yang didukung dengan data sekunder yang berkaitan dengan dampak UU Cipta Kerja terhadap mekanisme dan sengketa PHK. Dalam penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, yaitu menggunakan undang-undang sebagai dasar awal analisis. Selain itu penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan, yaitu membandingkan kebijakan pemerintah sebelum dan pasca diundangkannya UU Cipta Kerja, terkait dengan mekanisme dan penyelesaian sengketa PHK.

PEMBAHASAN

Perspektif Pemerintah terhadap Hubungan Kerja

Hubungan Kerja adalah perikatan yang dibuat berdasarkan kepentingan tertentu atau tujuan yang sama (*Partnership of Interest*). Tentu hubungan seperti ini tidak kekal dan didasari oleh kenyataan sosial dan berorientasi pada ekonomi, berbeda dengan hubungan darah atau kekeluargaan. Hubungan kerja terjadi antara pemberi kerja dan pekerja/buruh. Hubungan kerja diatur dalam hukum perdata sebagai perikatan, yaitu hubungan yang diakui oleh hukum dan menimbulkan hak dan kewajiban.

Pada umumnya, hubungan kerja merupakan hubungan perdata, yang diatur dalam hukum privat, dimana pemerintah tidak ikut campur dalam hubungan tersebut. Hubungan kerja merupakan perikatan yang timbul karena perjanjian, dimana para pihak mengikatkan diri, dan



menimbulkan hak dan kewajiban sesuai kesepakatan para pihak.⁵ Kesepakatan tersebut mengikat dan menjadi hukum pada pihak yang membuat perjanjian.⁶ Hubungan kerja tidak jauh berbeda dengan jual beli, sewa-menyewa, dan hutang-piutang, dimana hal ini merupakan kegiatan ekonomi yang diatur dalam hukum perdata. Perjanjian kerja memberikan keleluasaan pada para pihak untuk membuat kesepakatan pada para pihak yang terlibat.

Akan tetapi dalam penerapannya, karakteristik pada perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian lain dalam hukum perdata seperti jual-beli dan sewa-menyewa. Kedudukan para pihak dalam perjanjian kerja tidaklah setara seperti dalam perjanjian lain. Dalam perjanjian jual-beli, kedudukan antara penjual dan pembeli cenderung setara, dengan keadaan masing-masing pihak saling membutuhkan. Pihak penjual ingin mendapatkan keuntungan dari harga barang setinggi mungkin, sedangkan pembeli membutuhkan barang tersebut dengan harga serendah mungkin. Dalam hal ini kedudukan antara para pihak ditentukan oleh “*supply & demand*”, Terkadang penjual berkedudukan lebih tinggi karena barang yang dijual langka, terkadang pembeli berkedudukan lebih tinggi karena suplai barang yang diinginkan melimpah, dan kadang pula kedudukan masing-masing pihak setara karena suplai barang dan kebutuhan yang stabil.

Akan tetapi, dalam perjanjian kerja, kedudukan antara pengusaha/pemberi kerja dan buruh/pekerja tidaklah setara. Dengan kurangnya lapangan pekerjaan, rendahnya tingkat pendidikan, dan keadaan ekonomi yang memaksa, pekerja berkedudukan lebih rendah dan dalam posisi yang kurang menguntungkan untuk menentukan isi perjanjian. Terkadang jam kerja yang terlalu lama, upah yang tidak cukup, ataupun kebijakan perusahaan yang merugikan pekerja. Hal ini terjadi karena perusahaan memiliki suplai calon tenaga kerja yang memadai. Tanpa kekhawatiran kurangnya tenaga kerja, perusahaan dapat mengajukan ketentuan yang akan diterima oleh banyak pengangguran yang kurang berpendidikan dan dalam keadaan ekonomi yang sulit.

⁵ S. Aji Narendra B., M. Septian A. D., Oktober 2015, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PRWT) pada PT X di Kota Malang”, Universitas Ma Chung, Jurnal Studi Manajemen, Vol.9, No.2, hal 205

⁶ Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata



Oleh karena itulah dalam hubungan kerja, pemerintah ikut andil dalam menengahi dan memberikan perlindungan kepada para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja. Keterlibatan pemerintah dalam aspek hukum privat ini didasari pada kewajiban negara dalam melindungi rakyatnya.⁷ Kebijakan ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang ini, dikarenakan kedudukan pekerja yang lebih lemah dalam perjanjian, pemerintah berkewajiban melindungi kepentingan pekerja, yaitu dalam hal kepastian hukum, kepastian hidup dan kepastian hari tua.

Dalam sistem ekonomi Pancasila, yang dipengaruhi oleh sistem ekonomi kapitalis dan sosialis, walaupun pemerintah memberikan kebebasan bagi usaha swasta, pemerintah tetap harus melindungi kepentingan pekerja dan sektor-sektor penting yang berkaitan dengan hajat hidup orang banyak. Oleh karena itulah di Indonesia terdapat perusahaan swasta dan bursa efek, akan tetapi terdapat juga Perum, BUMN dan juga kebijakan yang melindungi pekerja seperti UU Ketenagakerjaan. Sistem ekonomi ini dimaksudkan untuk memberikan kebebasan bagi pengusaha untuk mendapatkan keuntungan dengan tetap menjamin kelangsungan hidup pekerja.

Walaupun sistem ekonomi Pancasila dipengaruhi oleh sistem ekonomi kapitalis dan juga sosialis, dalam perkembangannya, pengamat menilai sistem ekonomi di Indonesia lebih didominasi oleh sistem ekonomi sosialis, yang mana lewat kebijakannya pemerintah terlalu mengakomodir kepentingan pekerja, dan menekan usaha swasta dalam mendapatkan keuntungan. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan agrarian, perpajakan, dan ketenagakerjaan. Dalam kebijakan agrarian pemerintah membebankan biaya lebih dalam administrasi dan kepemilikan lahan oleh perusahaan swasta, dalam perpajakan pemerintah menetapkan presentasi pajak yang lebih besar pada perusahaan yang mendapatkan keuntungan lebih, dan dalam ketenagakerjaan, pemerintah mewajibkan perusahaan swasta untuk memberikan upah sesuai upah minimum yang ditetapkan dengan hak dan jaminan kepada pekerja. Kebijakan pemerintah inilah yang dinilai tidak adil dan tidak mengakomodir kepentingan pengusaha swasta, hal ini

⁷ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, Hal. 14

menyebabkan rendahnya pertumbuhan ekonomi dan kurangnya lapangan pekerjaan dikarenakan kurangnya akumulasi modal dan investasi.

Hal inilah yang menjadi alasan diundangkannya UU Cipta Kerja, dimana lewat kebijakan ini sistem ekonomi diindonesia lebih didominasi oleh sistem ekonomi kapitalis, yang berdampak kedudukan pekerja dalam hubungan kerja lebih rendah dari pengusaha. Pada dasarnya, dalam sistem ekonomi kapitalis, hubungan kerja hanya terdiri dari pengusaha dan pekerja, tanpa campur tangan pemerintah. Perjanjian kerja juga berpedoman pada asas kebebasan berkontrak, dimana masing-masing pihak bebas untuk melakukan perjanjian dengan siapapun dengan ketentuan apapun yang disetujui para pihak dengan memenuhi syarat sah perjanjian. Permasalahan tentang kurangnya lapangan pekerjaan merupakan akibat dari kebijakan pemerintah yang menekan akumulasi modal, sulitnya investasi, dan rumitnya perijinan dalam membuka lapangan pekerjaan. Sedangkan permasalahan tentang rendahnya tingkat pendidikan merupakan kewajiban negara untuk diselesaikan sesuai dengan amanat konstitusi kepada pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Akan tetapi 2 permasalahan tersebut belumlah diselesaikan oleh pemerintah, yang mana berakibat pada rendahnya kedudukan pekerja dalam hubungan kerja. Dengan diundangkannya UU Cipta Kerja, tentu berakibat pada berkurangnya ketentuan pemerintah yang melindungi pekerja dalam perjanjian kerja, yang memuat tentang pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian sengketa.

Perbedaan Ketentuan PHK dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Muatan UU Cipta Kerja tentang ketenagakerjaan berdampak buruk pada pekerja, hal ini dikarenakan UU Cipta Kerja menghapus, mengubah, dan menambahkan ketentuan baru yang merugikan pekerja, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja. Dalam UU Cipta Kerja, pemutusan hubungan kerja cukup dengan surat pemberitahuan kepada serikat buruh atau kepada pekerja, dimana pekerja diberikan waktu 7 hari untuk mengirim surat balasan apabila pekerja



menolak PHK. Selanjutnya pekerja juga harus berusaha mengadakan perundingan bipartit⁸ dengan pihak pengusaha, agar keputusan sepihak PHK tersebut tidak sah. Hasil perundingan ini juga merupakan syarat bagi pekerja agar bisa mengajukan kasusnya di lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial. Dalam mekanisme UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya (PP No. 35 Tahun 2021), terkesan pekerjalah yang merupakan pihak yang aktif menuntut haknya dan berkompromi atas tindakan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Hal ini tentu saja merugikan pekerja.

Di lain sisi, dalam UU Ketenagakerjaan keputusan PHK wajib dilakukan perundingan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja. Hasil dari perundingan inilah yang menjadi syarat bagi pengusaha untuk mengajukan kasusnya di lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial. Apabila pekerja di PHK oleh perusahaan tanpa putusan lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial, maka pekerja tersebut dapat mengajukan gugatan sengketa PHK dalam batas kurun waktu 1 tahun.⁹

UU Cipta kerja juga menetapkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang lebih rendah pada pekerja yang di PHK atau mengajukan PHK jika dibanding dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat bandingkan setelah memahami 2 tabel dibawah ini:

Masa Kerja	Uang Pesangon
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah ¹⁰
1 tahun/lebih tapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun/lebih tapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah

⁸ Endah Pudjiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang, Semarang University Press, Hal 47

⁹ Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dihapus oleh UU Cipta Kerja

¹⁰ Besaran uang yang diterima dari uang pesangon dan uang penghargaan kerja dihitung dari besaran upah pekerja, jika upah pekerja lebih rendah dari UMP, maka besaran upah bulanan sesuai dengan UMP

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspatek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



3 tahun/lebih tapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun/lebih tapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun/lebih tapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun/lebih tapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun/lebih tapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

(Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
3 tahun/lebih tapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun/lebih tapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun/lebih tapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun/lebih tapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun/lebih tapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun/lebih tapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun/lebih tapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

(Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

Sebagai perbandingan, seorang pekerja yang mengalami sakit yang berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah 1 tahun dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, apabila mengajukan PHK hanya mendapatkan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan 1 kali uang pengganti hak. Hal ini tentu saja jauh berbeda dengan kebijakan UU ketenagakerjaan yang mengatur bahwa dalam kondisi ini, diberikan 2 kali uang pesangon, 2 kali uang penghargaan masa kerja, dan 1 kali uang pengganti hak. Apabila seorang pekerja yang telah bekerja selama 15 tahun dan upah terakhirnya adalah

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspatek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



Rp. 10.000.000,00 dan mengajukan PHK, maka menurut ketentuan UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya pekerja tersebut kehilangan Rp.60.000.000,00 atas uang penghargaan masa kerjanya.

Perbandingan selanjutnya adalah apabila seorang pekerja di PHK karena alasan efisiensi perusahaan bukan karena keadaan yang memaksa/untuk menghindari kerugian, dan pekerja tersebut telah bekerja selama 10 tahun diperusahaan tersebut dengan gaji terakhir Rp.10.000.000,00 maka menurut UU Cipta Kerja pekerja tersebut hanya mendapatkan 1 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan kerja, dan 1 kali uang pengganti hak. Apabila dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan, pekerja tersebut seharusnya mendapatkan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan kerja, dan 1 kali uang pengganti hak, yang mana jumlahnya lebih banyak Rp.90.000.000,00 daripada dengan menggunakan ketentuan UU Cipta Kerja.

Pengaturan kluster ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja ini secara jelas merugikan bagi pekerja. Ketentuan pemberian uang pesangon dan uang penghargaan kerja atas pemutusan hubungan kerja jelas mencederai hak pekerja yang seharusnya menjadi tujuan dari diundangkannya UU Cipta Kerja ini. Pengaturan ketenagakerjaan diidentikkan dengan sistem ekonomi sosialis, dimana negara turut andil demi menjamin kehidupan layak pekerja dan melindungi hak-haknya. UU Cipta Kerja merupakan produk hukum yang memuat dan terkait dengan investasi dan lapangan pekerjaan, yang dibuat dalam waktu singkat, memuat berbagai materi dari berbagai undang-undang, yang tentunya sarat akan kepentingan pihak tertentu. Hal ini cukup menjadi alasan untuk pengajuan uji materiil agar kluster tentang ketenagakerjaan tidak perlu dimuat dalam UU Cipta Kerja.

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja

Dalam aturan UU Cipta Kerja, pemerintah memposisikan hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum privat. Dalam UU Ketenagakerjaan yang disahkan oleh mantan Presiden ke-5 waktu itu, pemerintah mengkarakteristikan hukum ketenagakerjaan sebagai kuasi hukum publik. Hal ini dikarenakan kesadaran umum bahwa posisi pekerja tidaklah setara dalam

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspatek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



hubungan industrial dengan pengusaha. Jumlah lapangan pekerjaan yang lebih sedikit dari jumlah pekerja dan tingkat Pendidikan yang rendah menjadi faktor utama pekerja tidak dalam posisi untuk bernegosiasi dalam melakukan perjanjian kerja dan hubungan industrial lainnya.

Meskipun telah memahami, pemerintah tetap menerapkan kebijakan tersebut, yang tentunya sejalan dengan sistem ekonomi kapitalis yang menyerahkan pasar dan siklus modal kepada swasta, termasuk dalam kegiatan usahanya sebagai kegiatan perdata. Walaupun aturan yang memuat hak-hak pekerja masih termaktub dalam UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya, perlindungan hak tersebut hanya bisa dijamin dengan adanya otoritas pemerintah dalam hubungan industrial. Tanpa campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial, swasta dapat dengan mudah mengabaikan hak para pekerja dan kewajibannya untuk memenuhi hak tersebut setelah mempertimbangkan tingkat pendidikan dan kondisi pekerja.

Walaupun UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial tidak termuat dalam UU Cipta Kerja, muatan ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja jelas berpengaruh dibidang sengketa hubungan industrial, terutama tentang PHK. Dengan berkurangnya campur tangan pemerintah dalam hubungan industrial, lemahnya posisi pekerja, dan mekanisme PHK dalam UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya yang menguntungkan bagi pengusaha, jelas UU Cipta Kerja berdampak pada sengketa pemutusan hubungan kerja.

Dalam muatan UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya, pemutusan hubungan kerja cukup dilakukan dengan surat pemberitahuan kepada serikat buruh atau kepada pekerja tersebut, sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan PHK wajib dilakukan perundingan terlebih dahulu. Dalam UU Ketenagakerjaan, PHK ditetapkan oleh lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial, dan pengusaha diwajibkan untuk melakukan diskusi terlebih dahulu kepada pekerja atau serikat pekerja yang ada di perusahaannya sebelum mengajukan PHK ke lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial. Sedangkan dalam UU Cipta Kerja, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, yang mana dapat dilakukan dengan mengirim surat tertulis. Pekerja yang menerima surat tersebut dan menolak PHK, dapat mengirim surat balasan dalam

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspitex No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



tempo 7 hari, yang mana dilanjutkan dengan perundingan dan jika tidak mencapai kesepakatan maka akan diajukan ke lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Mekanisme tersebut jelas melelahkan bagi pekerja yang terkena PHK, dan juga menjadikan harapan pekerja pupus dikarenakan otoritas pengusaha yang dapat secara sepihak melakukan PHK. Disimpulkan demikian karena mekanisme PHK oleh perusahaan dalam UU Cipta Kerja memiliki karakteristik yang sama dengan wewenang pemerintah dalam PERPU No.2 Tahun 2017 tentang Perubahan Undang-Undang No. 17 Tahun 2013 tentang Organisasi Kemasyarakatan. Dalam PERPU ini, pemerintah memiliki kewenangan untuk memubarkan organisasi kemasyarakatan yang menganut dan mengajarkan paham yang bertentangan dengan Pancasila tanpa harus melewati proses dan putusan pengadilan terlebih dahulu seperti yang termuat dalam undang-undang organisasi kemasyarakatan sebelumnya. Apabila organisasi masyarakat yang dibubarkan keberatan dengan tindakan dan kebijakan pemerintah tersebut, ormas dapat menggugat tindakan dan kebijakan tata usaha pemerintah tersebut kepada Pengadilan Tata Usaha Negara. Kewenangan pengusaha dalam UU Cipta Kerja yang dapat secara sepihak melakukan PHK jelas identik dengan kewenangan tata usaha pemerintah yang dapat pengesampingan asas "*due process of law*". Otoritas semacam ini tentu berlebihan bagi pengusaha, yang dalam prakteknya dapat diselewengkan oleh pengusaha dalam tindakannya melakukan PHK.

Pada dasarnya tujuan dari dibuatnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah untuk mencegah dan menanggulangi kasus pemutusan hubungan kerja, dikarenakan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta tidak lagi efektif dalam hal tersebut. Jika diperbandingkan antara mekanisme PHK dalam klaster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja dan tujuan UU PPHI ini, tentu saja keduanya saling bertentangan. UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI menggunakan mekanisme PHK yang mana pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, maka harus dibahas terlebih dahulu dengan pekerja/serikat pekerja terkait. Hal tersebut merupakan syarat apabila pengusaha ingin melimpahkan kasusnya ke lembaga penyelesaian perselisihan

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspitek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia
Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566
ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)
E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



hubungan industrial. Hal ini menjamin pekerja sebagai pihak yang berposisi lebih rendah tetap memiliki kesempatan untuk berkompromi.

Di sisi lain, UU Cipta Kerja memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK hanya dengan surat pemberitahuan, jika pekerja terkait menolak, maka pihak pekerja lah yang harus mengirim surat balasan berisi alasan penolakan PHK, dan juga menjadi pihak yang menginisiasi diskusi/musyawarah. Tidak terjadinya diskusi menjadikan PHK tersebut sah. Tentu saja hal ini menjadi kekhawatiran banyak pihak, terutama para pekerja, akan banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja yang terjadi dikemudian hari.

PENUTUP

Sistem ekonomi Indonesia yang ambil dan dipengaruhi oleh sistem ekonomi kapitalis dan sosialis jelas tampaknya dalam setiap kebijakan pemerintah di sektor ekonomi, terlebih lagi di sektor ketenagakerjaan. Dalam hal ini, sistem ekonomi sosialis berpendapat bahwa sektor yang mempengaruhi nasib dan hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara, demikian pula dengan kewajiban pemerintah untuk menjamin kelayakan hidup warga negaranya, terutama para pekerja. Pekerja/buruh merupakan faktor penting berjalannya ekonomi yang perlu dijamin dan dilindungi hak-haknya. Tanpa pekerja, pertumbuhan ekonomi tidak akan naik dikarenakan perusahaan yang memproduksi produk konsumsi tidak akan ada. Dikarenakan pekerja adalah roda perusahaan, sudah sejatinya pengusaha memenuhi hak-hak pekerja dalam usahanya memperoleh keuntungan. Pemerintah harus menyadari dan melindungi hak-hak pekerja yang posisinya lebih lemah dari pengusaha dalam hubungan industrial.

Di sisi lain, sistem ekonomi kapitalis berpandangan bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama, entah itu ingin menjadi pengusaha, atau menjadi pekerja. Tidak adil jika terdapat perbedaan perlakuan diantara kedua belah pihak yang disebabkan oleh nasib dan posisi yang berbeda. Setiap posisi memiliki tantangannya masing-masing, sehingga tidak bijak jika bersikap imparsial kepada salah satu pihak. Walaupun tanpa kebijakan pemerintah, posisi dan

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspatek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



hak-hak buruh tidak akan dijamin dan dilindungi pemerintah, tantangan yang tidak jauh berbeda dialami juga oleh pengusaha. Pengusaha berkewajiban membayar persentase pajak yang lebih besar sejalan dengan semakin besarnya keuntungan yang didapat, wajib memenuhi hak-hak pekerja yang ditentukan oleh pemerintah, dan memberikan upah tidak kurang dari yang ditentukan. Akan tetapi disisi lain, pemerintah tidak melindungi pengusaha jika terjadi kerugian dan kepailitan dalam berusaha, jika perusahaan dinyatakan pailit, tidak hanya pengusaha kehilangan sumber pendapatannya, tetapi juga kehilangan harta pribadi yang diinvestasikan dalam bentuk saham. Tidak hanya itu, pemerintah juga mewajibkan pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak dan biaya lainnya kepada pekerja yang hanya kehilangan pekerjaannya. Singkatnya, dalam berbisnis, baik bagi pengusaha dan pekerja, akan selalu ada resiko, prospek keuntungan yang banyak juga diikuti oleh resiko yang besar, sehingga tidak bijak bagi pemerintah untuk hanya memihak kepada salah satu pihak. Demikian juga alasan kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah, dimana hal tersebut merupakan kewajiban pemerintah yang diamanatkan oleh konstitusi.

Perubahan pandangan pemerintah diantara kedua sistem ekonomi tersebut menghadirkan produk hukum pengatur sistem ekonomi yang dinilai kontradiktif dengan produk hukum sebelumnya. Hal ini membutuhkan persiapan yang memadai, transparansi, dan dengan prinsip kehati-hatian. Sehingga sungguh didesali jika UU Cipta Kerja ini oleh Mahkamah Konstitusi diputuskan cacat formil dari tahap perencanaan hingga tahap perencanaan, penyusunan, pembahasan, hingga tahap pengesahan. Hal ini juga mengamini asumsi publik bahwa undang-undang ini selain cacat formil juga cacat materil berakibat pada berkurangnya kepercayaan masyarakat dan pihak terkait, salah satunya adalah para pekerja.

Pekerja merupakan salah satu pihak yang dirugikan oleh undang-undang ini. UU Cipta Kerja memuat aturan mengenai ketenagakerjaan yang memberikan otoritas lebih kepada pengusaha dalam pemutusan hubungan kerja, mengurangi otoritas pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja dengan mengakui sahnya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang tidak

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspitak No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia

Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566

ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)

E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



mendapatkan penolakan dan tanpa melalui perundingan dengan pekerja, dan juga mengurangi hak-hak pekerja dalam hal perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta memposisikan pekerja pada keadaan yang tidak menguntungkan dalam sengketa pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme PHK yang diatur dalam UU Cipta Kerja tersebut.

Pekerja sudah terbiasa dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga mengharapkan pemerintah untuk mengeluarkan produk hukum yang lebih baik untuk mengakomodir kepentingan pekerja. Akan tetapi, pemerintah membuat UU Cipta Kerja dari sudut pandang sistem ekonomi kapitalis yang memihak pengusaha dengan dalih mempermudah izin usaha dan mendorong investasi yang bertujuan membuat lapangan pekerjaan demi kepentingan pekerja. Tentu para pekerja merasa tertipu oleh sandiwara senayan semacam ini. Dengan jangka waktu pembuatan undang-undang yang relatif singkat, dan kurangnya kesempatan berpartisipasi dalam tahap perencanaan dan diskusi undang-undang tersebut, para buruh memilih untuk melakukan uji formil undang-undang ini.

Keputusan Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa UU Cipta Kerja cacat formil dan dinyatakan inkonstitusi bersyarat, dan diharuskan diperbaiki dalam jangka waktu paling lama 2 tahun, atau inkonstitusi secara permanen. MK juga menyatakan dalam putusannya bahwa segala tindakan/kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas terkait UU Cipta Kerja ditangguhkan, termasuk juga pelarangan penerbitan peraturan pelaksana UU Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

Endah Pudjiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008).

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

A. Daradjat K, *Hubungan industrial: Pendekatan Komprehensif-Inter Disziplin*, (Bandung: Alfabeta, 2018).

Jurnal Pena Hukum (JPH)

Fakultas Hukum Universitas Pamulang
Jl. Raya Puspitek No.11, Serpong, Tangerang
Selatan, 15310- Indonesia
Tel / fax : (021) 7412566 / (021) 7412566
ISSN: - (Cetak), ISSN: - (Online)
E-mail: penahukum@unpam.ac.id

Open Access at: <http://openjournal.unpam.ac.id/JPH>



Osgar Sahim M., Oktober 2020, “Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja”, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, *Rechstaat Niew*, Vol.5, No.1

Otti Ilham Khair, September 2021, “Analisis undang-Undang Cipta Kerjaterhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia”, Sekolah Tinggi Ilmu Pemerintahan Abdi Negara, *Widya Pratama Hukum*, Vol.3, No.2

S. Aji Narendra B., M. Septian A. D., Oktober 2015, “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PRWT) pada PT X di Kota Malang”, Universitas Ma Chung, *Jurnal Studi Manajemen*, Vol.9, No.2

Peraturan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XVII/2020

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Website

Republika, November 2021, Jokowi: UU Cipta Kerja Masih Tetap Berlaku, <https://www.republika.co.id/berita/r3bi73354/jokowi-uu-cipta-kerja-masih-tetap-berlaku>