

Comparative Analysis Of The Fulfillment Of Normative Rights For Workers At The Time Of Termination Of Employment

Analisis Perbandingan Pemenuhan Hak Normatif Bagi Pekerja Pada Saat Pemutusan Hubungan Kerja

Dwany Linca Iswanto ¹⁾; Miftakhul Huda ²⁾

^{1,2)} Universitas Narotama Surabaya

Email: ¹⁾ dwanylinca5@gmail.com ; ²⁾ miftakhul.hua@narotama.co.id

ARTICLE HISTORY

Received [27 January 2024]

Revised [27 March 2024]

Accepted [08 April 2024]

KEYWORDS

Termination of Employment, Normative Rights, Omnibus Law, Job Creation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ratio legis dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan kesesuaian perubahan pemenuhan hak normatif saat terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan tujuan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif perundang-undangan sebagai salah satu pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa dari beberapa perubahan terhadap Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dalam Pemenuhan Hak Normatif Pekerja saat Terjadi PHK Secara Sepihak, masih belum sesuai dengan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan, karena masih tumpang tindihnya peraturan yang ada mengenai ketenagakerjaan khususnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan penetapan UU dinilai terlalu cepat tanpa melalui Omnibus Law sehingga tidak Koheren terhadap Tujuan Hukum Ketenagakerjaan dan perubahannya masih didasarkan oleh Undang-Undang lain.

ABSTRACT

This study aims to determine the ratio legis of Law No. 6 of 2023 and the suitability of changes in the fulfillment of normative rights in the event of unilateral termination of employment with the objectives of labor law. This research uses the normative legislative hierarchical research method as one of the research approaches used by the author by examining the legislative regulations that are related to the content of the researched hierarchy. The results of the study show that from several changes to Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation in Fulfilling Workers' Normative Rights when Unilateral Termination occurs, it is still not in accordance with the Objectives of Labor Law, because there are still overlapping regulations regarding employment, especially unilateral termination of employment and the stipulation of the Law is considered too fast without going through the Omnibus Law so that it is not coherent with the Objectives of Labor Law and the changes are still based on other laws.

PENDAHULUAN

Pada tahun 2023, pemerintah mengimplementasikan Undang-undang Cipta Kerja No. 6 sebagai upaya untuk merespons kompleksitas tantangan ekonomi dan menyesuaikan diri dengan tren global. UU ini mencakup berbagai aspek kebijakan ekonomi, termasuk perubahan signifikan dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berpotensi memengaruhi dinamika PHK.

Salah satu fokus utama UU Cipta Kerja terkait dengan ketenagakerjaan adalah menciptakan iklim usaha yang lebih fleksibel, memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar tanpa terbebani oleh regulasi yang kaku. Sementara beberapa pihak menyambut positif upaya untuk meningkatkan daya saing ekonomi, ada juga keprihatinan bahwa deregulasi yang signifikan dapat memberikan dampak yang signifikan pada hak dan keamanan pekerja.

Dalam konteks PHK, UU Cipta Kerja mungkin menghadirkan perubahan dalam prosedur, persyaratan, dan hak-hak yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Beberapa hal yang mungkin berubah melibatkan batas waktu pemberitahuan PHK, hak pesangon, atau ketentuan lain yang berkaitan dengan keberlanjutan kehidupan pekerja pasca-PHK.

Selain itu, UU Cipta Kerja juga bisa mencakup ketentuan yang mengarah pada upaya mediasi atau penyelesaian sengketa antara pekerja dan perusahaan sebelum keputusan PHK diambil. Ini dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk dialog dan mendorong penyelesaian konflik secara damai. Namun demikian, perubahan ini juga menimbulkan banyak pertanyaan dan tantangan. Masyarakat, pekerja, dan pihak-pihak terkait perlu memahami secara menyeluruh dampak dan implikasi dari UU Cipta Kerja terhadap dinamika hubungan kerja dan PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia adalah tindakan yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja untuk memberhentikan hubungan kerja dengan satu atau beberapa pekerja atau buruh dengan alasan tertentu, yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan sepuluh pekerja atau

lebih. Dalam konteks ini, beberapa poin penting yang dapat disorot dari definisi PHK dalam UU Tenaga Kerja adalah Tindakan Pengusaha atau Pemberi Kerja, Memberhentikan Hubungan Kerja, Memberhentikan dengan Alasan Tertentu, dan Berlaku untuk Pengusaha atau Pemberi Kerja dengan Sepuluh Pekerja atau Lebih.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 adalah aturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020). PP No. 35 mengatur lebih rinci beberapa aspek terkait ketenagakerjaan yang diatur oleh UU Cipta Kerja. Terkait dengan pemenuhan hak pekerja ketika terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PP No. 35 mencakup beberapa ketentuan yaitu : Pesangon, Pemberitahuan PHK kepada pekerja, Penggantian Hak dan Komponen Penggantian Lainnya yang diterima pekerja, Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan sebagai bagian dari hak pekerja, Peran Serikat Pekerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk penyelesaian masalah ketenagakerjaan, Pengawasan dan Penegakan Hukum terkait implementasi ketenagakerjaan.

Dengan adanya UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, perjalanan menuju pemahaman yang komprehensif tentang perubahan-perubahan ini merupakan langkah penting bagi semua pihak yang terlibat. Seiring dengan perkembangan dan implementasi UU ini, pemantauan terus-menerus terhadap perubahan dan adaptasi pada tingkat perusahaan maupun individu akan menjadi kunci dalam menyikapi perubahan ketenagakerjaan di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Adapun pengertian tenaga kerja menurut para ahli antara lain :

1. DR Payaman

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

2. DR. A Hamzah SH

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Tenaga kerja itu sendiri merupakan penduduk yang memiliki batas usia kerja. Batas umur minimal untuk tenaga kerja Indonesia adalah 15 tahun tanpa batas maksimal. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa tau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja yang sedang terikat hubungan kerja maupun tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh yaitu seseorang yang telah bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Maka dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan hukum. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1. menyebutkan bahwa : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Perjanjian kerja merupakan suatu “saran” untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Mengenai hubungan kerja sudah diuraikan pada bagaian terdahulu. Oleh karena itu, dalam bagian ini akan diuraikan mengenai perjanjian kerja. Mengenai perjanjian kerja ini berbagai istilah dijumpai dalam berbagai kepustakaan terdahulu, Wirjono Prodjodikoro, sesuai dengan Pasal 1601a menyebutkan dengan persetujuan perburuhan, sedangkan Soebekti ada menyebutkan tentang perjanjian perburuhan yang sejati.

Perengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dijumpai dala pasal 1601a KUH Perdata yang berbunyi: “persetujuan perubahan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh,



mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Para pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang di pandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

- a. Pekerja/buruh telah kehilangan mata pencarian
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.

Dengan demikian, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur pemutusan hubungan kerja pada:

1. Badan usaha yang berbadan hukum atau tidak.
2. Badan usaha milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara.
3. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah imbalan atau bentuk lain.

Sementara Much Nurachmad mengartikan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha

Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mengatur tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha atau perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pasal 150 Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 menyebutkan “ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undangundang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Melihat isi Pasal tersebut, badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja dan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, harus mengikuti ketentuan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan 2003

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum adalah Langkah-langkah dalam mencari aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum guna menanggapi isu hukum yang ditemui. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus kepada perbandingan hak normatif pekerja pada saat pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan undang-undang nomor 6 tahun 2023.

Hal ini bertujuan untuk mencari tahu mengenai ratio legis perubahan hak normatif dan perubahan kohorensi hak normatif pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang nomor 6

tahun 2023 dengan konsep hukum ketenagakerjaan. Peneliti akan menelaah bahan-bahan hukum yang terkait dengan fokus penelitian ini, kemudian menganalisis bahan-bahan hukum tersebut, sehingga akan menjawab permasalahan yang timbul dalam penelitian ini.

Penelitian terkait Perbandingan Hak Normatif Pekerja pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 dan undang-undang nomor 6 tahun 2023 menggunakan Pendekatan Perundang-undangan (Statue Approach), Pendekatan perundang-undangan sebagai salah satu pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ratio Legis Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

Ratio legis secara sederhana dimaknai sebagai “alasan rasional” dikeluarkannya suatu peraturan perundang-undangan. Ratio legis dalam peraturan perundang-undangan sejatinya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek tersurat dan tersirat. Ratio legis secara tersurat dapat dilihat dari teks peraturan perundang-undangan, khususnya dalam konsideran menimbang.

Tiga aspek yang meliputi aspek sosiologis, filosofis, serta yuridis dalam undang-undang atau UU pada umumnya terdapat dalam konsideran “menimbang” sehingga untuk mencermati ratio legis UU Cipta Kerja yang bersifat tersurat dapat dilihat dengan memerhatikan konsideran “menimbang” UU Cipta Kerja.

Berikut ini Ratio Legis Pembentukan UU No. 6 Tahun 2023 :

1. Landasan Filosofis

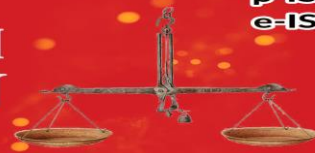
Landasan filosofis adalah pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945.

Pembukaan UUD NRI 1945 mengamanatkan bahwa tujuan pembentukan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", oleh karena itu Negara perlu melakukan berbagai upaya atau tindakan untuk memenuhi hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pemenuhan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak pada prinsipnya merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional yang dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Pemerintah Pusat telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja dalam rangka penurunan jumlah pengangguran dan menampung pekerja baru serta mendorong pengembangan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian nasional yang akan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meski tingkat pengangguran terbuka terus turun, Indonesia masih membutuhkan penciptaan kerja yang berkualitas.

Pemerintah telah berupaya untuk melakukan perluasan program jaminan dan bantuan sosial yang merupakan komitmen dalam rangka meningkatkan daya saing dan penguatan kualitas sumber daya manusia, serta untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan ketimpangan pendapatan. Dengan demikian melalui dukungan jaminan dan bantuan sosial, total manfaat tidak hanya diterima oleh pekerja, namun juga dirasakan oleh keluarga pekerja. Terhadap hal tersebut, Pemerintah perlu mengambil kebijakan strategis untuk menciptakan dan memperluas lapangan kerja melalui peningkatan investasi, mendorong pengembangan dan peningkatan kualitas koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah. Untuk dapat meningkatkan penciptaan dan perluasan lapangan kerja, diperlukan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan konsisten naik setiap tahunnya. Namun upaya tersebut dihadapkan dengan kondisi faktual saat ini, terutama yang menyangkut terjadinya pelemahan pertumbuhan ekonomi yang bersamaan dengan kenaikan laju harga (yang dikenal dengan fenomena stagflasi).

Untuk itulah UU No. 6 Tahun 2023 disusun dengan tujuan untuk menciptakan lapangan/kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sehingga rakyat Indonesia dapat memenuhi hak atas penghidupan yang layak. Adapun substansi yang dicakup dalam UU 6/2023 terdiri atas Langkah-langkah strategis berupa:

- 1) peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- 2) peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja;
- 3) kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan Koperasi dan UMKM; dan



- 4) peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional. Penciptaan lapangan kerja yang dilakukan melalui pengaturan terkait dengan peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha paling sedikit memuat pengaturan mengenai penyederhanaan perizinan berusaha, persyaratan investasi, kemudahan berusaha, riset dan inovasi, pengadaan lahan, dan kawasan ekonomi.

2. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis adalah pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek, serta menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.

Penyusunan UU 6/2023 patut dilihat sebagai satu rangkaian upaya terbaik yang dilakukan Pemerintah guna merespon situasi krisis yang terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang kemudian dilanjutkan dengan adanya Perang Rusia-Ukraina. Tujuan dibentuknya Undang-undang ini berdasarkan Aspek Sosiologis sebagaimana berikut :

- a. Dengan cipta kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi serta adanya tantangan dan krisis ekonomi global yang dapat menyebabkan terganggunya perekonomian nasional.
- b. Untuk mendukung cipta kerja diperlukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja.
- c. Pengaturan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja yang tersebar di berbagai Undang-Undang sektor saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hukum untuk percepatan cipta kerja sehingga perlu dilakukan perubahan.
- d. Upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan dan kepastian hukum untuk dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif dengan menggunakan metode omnibus.
- e. Dinamika global yang disebabkan terjadinya kenaikan harga energi dan harga pangan, perubahan iklim (climate change), dan terganggunya rantai pasokan (supply chain) telah menyebabkan terjadinya penurunan pertumbuhan ekonomi dunia dan terjadinya kenaikan inflasi yang akan berdampak secara signifikan kepada perekonomian nasional yang harus direspons dengan standar bauran kebijakan untuk peningkatan daya saing dan daya tarik nasional bagi investasi melalui transformasi ekonomi yang dimuat dalam Undang-Undang tentang Cipta Kerja.

3. Landasan Yuridis

Pengertian landasan yuridis adalah pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Unsur yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk peraturan perundang-undangan yang baru.

Beberapa persoalan hukum itu, antara lain peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari undang-undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada. Sidang Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang (UU).

Persetujuan diambil dalam Rapat Paripurna ke-19 Masa Sidang IV Tahun Sidang 2022-2023 di Gedung DPR/MPR RI, Sidang Paripurna dipimpin oleh Ketua DPR, dan dihadiri pemerintah yang diwakili Menteri Koordinator Bidang Perekonomian (Menko Perekonomian).

Pembahasan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, DPR telah melakukan rapat kerja dengan Menko Perekonomian, Menko Bidang Politik Hukum dan Keamanan (Polhukam),

Menteri Agama, Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham), Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Menteri Kesehatan (Menkes) dan dengan para ahli.

Pada rapat kerja pengambilan keputusan pembahasan RUU tentang penetapan Perppu Nomor 2 tentang Cipta Kerja dengan agenda mendengarkan pandangan mini fraksi-fraksi. Ada 7 fraksi, terdiri dari Fraksi PDIP Perjuangan, Golkar, PPP, Gerindra, PAN, Nasdem, dan PKB. Semua fraksi menerima hasil kerja panitia kerja (Panja) dan menyetujui untuk diajukan pada tahap pembicaraan tingkat 2, menuju menjadi UU.

UU 6/2023 disusun dalam rangka untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut "Perpu 2/2022"). Adapun dasar keputusan Pemerintah untuk kemudian memilih bentuk peraturan pemerintah pengganti undang-undang guna menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 erat kaitannya dengan situasi aktual yang terjadi saat Perpu 2/2022 disusun. Dimana secara umum pada saat itu (saat Perpu 2/2022 disusun), terjadi krisis ekonomi global akibat situasi geopolitik yang tidak menentu dikarenakan (salah satunya faktor pemicu) adanya Perang Rusia-Ukraina (efek kejut) serta ditambah situasi (pasca) krisis ekonomi yang terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang menerpa dunia termasuk Indonesia. Hal ini yang kemudian mendorong Pemerintah untuk lebih memilih bentuk peraturan pemerintah pengganti undang-undang agar dapat merespon situasi secara cepat dan tepat sehingga dapat menghindari perburukan ekonomi yang lebih parah lagi. Dengan background kondisi krisis yang terjadi pada saat Perpu 2/2022 disusun, Pemerintah menilai perlu tindakan yang cepat dan tepat sekaligus tidak biasa, sehingga kemudian bentuk peraturan pemerintah pengganti undang-undang dianggap tepat. Penyusunan Perpu 2/2022 dianggap telah sejalan dengan ketentuan Pasal 22 ayat (1) UUD NRI 1945 dimana telah memenuhi aspek "kegentingan yang memaksa" serta sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 138/PUU-VII/2009, dimana di dalam putusan tersebut ditentukan parameter "kegentingan yang memaksa" dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang antara lain:

1. Karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan Undang-Undang.
2. Undang-Undang yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya Undang-Undang yang saat ini ada.
3. Kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan. Berdasarkan uraian di atas, Pemerintah kemudian berpandangan bahwa penetapan Perpu 2/2022 menjadi UU 6/2023 sudah tepat karena telah sejalan dengan ketentuan Pasal 22 ayat (1) UUD NRI 1945 serta sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009 khususnya terkait parameter penentuan kondisi "Kegentingan Yang Memaksa".

Sejarah Dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Munculnya Hukum Ketenagakerjaan di Negara Indonesia, berlatar belakang dari maraknya aksi perbudakan, kerja paksa atau rodi yang bertentangan dan melanggar Hak Asasi Manusia (untuk selanjutnya disebut sebagai "HAM") karena telah melanggar, serta merampas hak kebebasan tiap individu yang dipaksa untuk bekerja demi tercapainya kesejahteraan seseorang. Arti dari kata Ketenagakerjaan berasal dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau selanjutnya disebut sebagai "UURI Ketenagakerjaan") yaitu: "Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, serta sesudah masa kerja seseorang." Hukum Ketenagakerjaan kemudian dapat disimpulkan sebagai seperangkat atau kumpulan peraturan-peraturan yang telah disusun secara sistematis untuk mengatur dan mengawasi hubungan yang bersifat memaksa dan mengikat kedua belah pihak yaitu pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja yang kemudian disebut sebagai hubungan kerja dengan pertimbangan tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

Demi menjaga peraturan hukum dapat berlangsung terus dan diterima masyarakat serta harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan asas keadilan, tujuan hukum adalah menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus bersendikan pada keadilan, yaitu asas keadilan dari masyarakat.

Selain itu, tujuan hukum adalah menjaga dan mencegah agar setiap orang tidak menjadi hakim atas dirinya sendiri (*eigenrichting is verboden*), tidak mengadili dan menjatuhkan hukuman terhadap setiap pelanggaran hukum terhadap dirinya. Namun tiap perkara, harus diselesaikan melalui proses pengadilan dengan perantaraan hakim. Tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah menjamin keadilan sosial, kesejahteraan, dan perlindungan bagi pekerja, pengusaha, dan negara. Tujuan hukum



ketenagakerjaan internasional adalah menjamin kerjasama, solidaritas, dan perlindungan bagi pekerja, pengusaha, negara, dan organisasi-organisasi internasional.

Perbedaan tujuan hukum ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat lebih spesifik, sedangkan hukum ketenagakerjaan internasional bersifat lebih umum. Persamaan tujuan hukum ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan internasional sama-sama bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan kerja dari pekerja, pengusaha, dan negara.

Berikut 4 tujuan hukum ketenagakerjaan menurut Pasal 4 UU No. 13/2003 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tujuan Pengaturan ketenagakerjaan adalah untuk:

1. Memberdayakan dan Mendayagunakan Tenaga Kerja Secara Optimal dan Manusiawi
Tujuan dari adanya hukum ketenagakerjaan tidak lain adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Sudah banyak kita dengar mengenai kasus tidaknya yang tidak manusiawi yang dilakukan oleh atasan kepada para bawahannya. Hal yang masih marak terjadi adalah pemaksaan kerja lembur yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Belum lagi hal lain seperti perlakuan dan tindakan yang tidak menyenangkan yang meliputi kekerasan secara verbal dari atasan hingga juga kekerasan secara fisik. Tentu saja hal ini merupakan tindakan yang salah meskipun apapun juga alasan dibaliknya.
2. Mewujudkan Pemerataan Kesempatan Kerja dan Penyediaan Tenaga Kerja Sesuai Dengan Kebutuhan Pembangunan Nasional dan Daerah
Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda Asia Tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrik dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.
3. Memberikan Perlindungan kepada Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Kesejahteraan
Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja. Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dll masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu meneriakkan tentang sistem kerja kontrak, upah, dll. yang semuanya berujung pada kesejahteraan para pekerja.
4. Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja dan Keluarga
Seiring perjalanan bangsa sampai memasuki era kemerdekaan, peraturan demi peraturan dibuat untuk melindungi, dan menjamin kesejahteraan, keselamatan, dan keberlangsungan hidup (secara kemanusiaan) para pekerja. Kini, kita sudah lebih dari setengah abad merdeka. Namun, masalah yang menyangkut tentang ketenagakerjaan mulai dari Upah, Kesejahteraan, dll masih menjadi sorotan. Semuanya masih jauh dari harapan. Kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh memperingati hari buruh sedunia (mayday) selalu menuntut keadilan atas dasar kemanusiaan. Para buruh selalu meneriakkan tentang sistem kerja kontrak, upah, dll. yang semuanya berujung pada kesejahteraan para pekerja sebagai salah satu sistem hukum yang berlaku di Indonesia saat ini.

Akibat Hukum Yang Timbul Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam UU No. 6 Tahun 2023

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (antara pekerja dan pengusaha) disebabkan pihak-pihak yang bersangkutan saling menyadari dan mengetahui mengenai waktu berakhirnya suatu hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak baik dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha telah berupaya untuk menyiapkan diri dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja tersebut. Berbeda halnya, jika dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena adanya perselisihan atau sebab lain dimana pemutusan hubungan kerja tersebut putus bukan disebabkan karena berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan oleh kedua belah pihak didalam perjanjian kerja melainkan karena adanya permasalahan tertentu yang dialami sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak pengusaha. Keadaan ini

berdampak terhadap kedua belah pihak khususnya pada pihak pekerja, dimana posisi pihak pekerja dipandang dari sudut segi sosial ekonomis memiliki kedudukan yang lebih lemah apabila dibandingkan dengan pihak pengusaha.

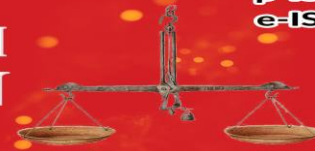
Bagi pihak pekerja adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdampak secara psikologis, ekonomis, dan finansial. Sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak menyebabkan pihak pekerja kehilangan mata pencaharian sehingga para pekerja tidak dapat memenuhi dan membiayai keperluan hidup sehari-hari untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya. Selain itu dengan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja harus mencari pekerjaan baru sebagai pengganti dari pekerjaan yang lama dimana dalam pencarian tersebut pekerja masih harus untuk mengeluarkan biaya seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lainnya.

Bagi pihak pengusaha dengan adanya pemutusan hubungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap perusahaan khususnya dalam permasalahan dana. Hal ini dikarenakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja membutuhkan dana yang cukup besar untuk pembayaran pensiun ataupun pesangon pekerja serta untuk pembayaran tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu pula apabila perusahaan akan memperkerjakan pekerja kembali, maka perusahaan tersebut harus mengeluarkan dana yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan pekerja.

Akibat hukum yang timbul atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha telah diatur dalam pasal 153 UU No. 6 Tahun 2023 dimana Pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja karena beberapa alasan dan surat pemutusan hubungan kerja yang diberikan pengusaha terhadap pekerja tersebut dianggap batal demi hukum atau menjadi *judex facti*, sehingga pengusaha tetap harus mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Sehingga dengan batalnya surat pemutusan hubungan kerja tersebut maka pengusaha dibebankan kewajiban untuk membayar ganti rugi sesuai dengan pasal 156 ayat 1 UU No. 6 tahun 2023. Pemberian ganti rugi diatur lebih lanjut dalam pasal 156 ayat 2, 3, dan 4 UU No. 6 Tahun 2023.

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 dapat terjadi karena beberapa alasan berdasarkan pasal 36 yaitu sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 5. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- i. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;



- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
- l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana; m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Namun dengan adanya pemutusan hubungan kerja karena alasan diatas perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja akibat pemutusan hubkerja sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 40.

Pemenuhan Hak Normatif Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam UU No. 6 Tahun 2023

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak menimbulkan adanya ketegangan di antara kedua belah pihak. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Perselisihan tersebut timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Terjadinya perselisihan hubungan industrial ini tentunya akan mengganggu dan mempengaruhi keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat sehingga untuk menciptakan hubungan yang baik maka seharusnya pihak pengusaha maupun pihak pekerja memenuhi kewajiban diantara kedua belah pihak.

Salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yakni berupa pemenuhan hak- hak normatif para pekerja. Hak normatif pekerja adalah hak-hak pekerja yang timbul sebagai upaya untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai yang diatur didalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama yang bersifat mengikat kedua belah pihak baik pihak pekerja maupun pihak pengusaha. Sehingga dengan adanya hak normatif tersebut bertujuan sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja agar dalam pelaksanaan hubungan kerja diantara kedua belah pihak tidak dilakukan secara sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Hak-hak normatif yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang- Undang No. 6 Tahun 2023 dan Pasal 40 PP No.35 tahun 2021 diantaranya yakni :

1. Uang Pesangon

Uang pesangon diberikan kepada pekerja pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha, pemberian tersebut didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh pekerja selama bekerja didalam perusahaan. Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang selama ini diterima oleh pekerja. Selain itu, jumlah tersebut masih dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan, atau tunjangan lainnya yang terdapat di dalam perusahaan bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan UU Tentang Ketenagakerjaan 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 (enam) 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.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai penghargaan selama bekerja. Pemberian tersebut dikaitkan dengan lamanya masa kerja pada

perusahaan minimal 3 tahun. Perhitungan uang penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan 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 satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

3. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Pemberian uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 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.

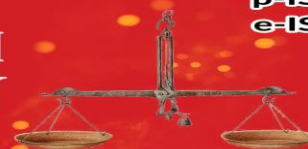
mengenai besaran jumlah uang penggantian hak yang berhak diperoleh oleh pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Cipta Kerja. Dalam pemberian uang penghargaan hak dapat diberikan apabila pekerja memenuhi syarat seperti belum mengambil cuti tahunan, biaya transportasi, dan biaya lain yang ada dalam perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021.

Kesesuaian Pemenuhan Hak Normatif Saat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dalam UU No. 6 Tahun 2023 dengan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Koherensi dalam interpretasi dan penalaran hukum pada umumnya ditujukan untuk menghasilkan kepastian dan kesatuan dari suatu sistem hukum. Koherensi merupakan sebuah kondisi untuk menciptakan keselarasan, keterkaitan dan keterhubungan antara kasus hukum yang terjadi dengan realitas hukum yang memungkinkan hakim dan ahli hukum untuk menginterpretasikan hukum atau peraturan perundang-undangan secara benar. Koherensi dapat membantu para hakim dan ahli hukum untuk memberlakukan suatu interpretasi dan penalaran hukum yang sama untuk berbagai kasus yang serupa, seperti halnya berlakunya doctrine of precedence dan analogy. Koherensi merupakan prasyarat penting dari interpretasi dan penalaran hukum agar diterima oleh masyarakat karena Untuk menciptakan akal atau nalar yang dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi oleh masyarakat diperlukan konsistensi dan logis. Kedua aspek inilah yang menjadi sumber utama dari koherensi. Sehingga koherensi dapat dikatakan menjadi alat atau instrumen penting untuk membangun ilmu pengetahuan dan juga hukum. Koherensi menjadi sangat penting untuk melakukan penalaran dan interpretasi hukum baik dalam proses review peraturan perundang-undangan maupun proses adjudikasi.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aturan induk dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Namun, pasca-pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perrpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) terdapat berbagai perubahan aturan ketenagakerjaan pada berbagai aspek misalnya aspek perizinan pelatihan kerja, penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), alih daya serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pemahaman UU Ketenagakerjaan ini kadang ambigu karena dalam arti umum harusnya UU Ketenagakerjaan hanya satu yaitu UU 13/2003. Tapi ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial misalnya diatur dalam UU tersendiri UU No. 2 Tahun 2004, ketentuan SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan ada juga serikat pekerja, keselamatan kerja, pengawasan sampai pada peraturan pemerintah dan peraturan menteri diatur dalam regulasi sendiri, hal ini tentu saja membingungkan. seharusnya pengaturan hukum ketenagakerjaan perlu diatur secara



komprehensif dengan omnibus. Namun, kondisi saat ini, pengaturan hukum ketenagakerjaan tersebut masih tersebar dalam berbagai peraturan dan masih terdapat ketentuan yang saling bertentangan.

Selanjutnya, klaster UU Cipta Kerja mengatur tentang hubungan kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT) dan masa uji coba kerja (probation). Pada bagian tertentu, perlu kejelasan lebih lanjut ketentuan-ketentuan hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja sehingga implementasinya memberi kepastian hukum. Lalu, ada juga aturan tentang pengupahan yang berubah signifikan dibandingkan dengan sebelumnya. Upah Satuan Waktu, ditetapkan dalam upah per-jam, harian, atau bulanan. Upah per-jam, hanya diperjanjikan bagi pekerja “paruh waktu”(part-timer) atas dasar kesepakatan sesuai dengan hasil perhitungan formula upah per-jam (UPJ). Kemudian, terdapat perubahan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ketentuan pidana dan sanksi administratif. Secara umum, terdapat beberapa ketentuan yang masih perlu diakomodir dalam UU Cipta Kerja, dan rekonstruksi beberapa peraturan yang tumpang tindih dan tidak koheren dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan lainnya. sehingga perlu dilakukan sinkronisasi antar satu peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya, dan bahkan perlu Omnibus Law khusus peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ratio legis secara sederhana dimaknai sebagai “alasan rasional” dikeluarkannya suatu peraturan perundang-undangan. Tiga aspek yang meliputi aspek sosiologis, filosofis, serta yuridis dalam undang-undang atau UU pada umumnya terdapat dalam konsideran “menimbang”.

Landasan Filosofis UU No. 6 Tahun 2023 yaitu disusun dengan tujuan untuk menciptakan lapangan/kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara merata di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia sehingga rakyat Indonesia dapat memenuhi hak atas penghidupan yang layak sesuai yang diamanatkan UUD 1945 Pasal 27 Ayat 2.

Landasan Sosiologis penyusunan UU 6/2023 yaitu sebagai satu rangkaian upaya terbaik yang dilakukan Pemerintah guna merespon situasi krisis yang terjadi karena adanya pandemi Covid-19 yang kemudian dilanjutkan dengan adanya Perang Rusia-Ukraina.

Sedangkan Landasan Yuridis UU 6/2023 yaitu disusun dalam rangka untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut “Perpu 2/2022”) yang dihadiri oleh 7 fraksi Persetujuan diambil dalam Rapat Paripurna ke-19 Masa Sidang IV Tahun Sidang 2022-2023 di Gedung DPR/MPR RI

Dari beberapa perubahan yang ada dalam UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang mengatur Perlindungan hak Normatif pekerja, terdapat perubahan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan ketentuan pidana dan sanksi administratif. Secara umum, terdapat beberapa ketentuan yang masih perlu diakomodir dalam UU Cipta Kerja, dan rekonstruksi beberapa peraturan yang tumpang tindih dan tidak koheren dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan lainnya. sehingga perlu dilakukan sinkronisasi antar satu peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lainnya, dan bahkan perlu Omnibus Law khusus peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Karena masih tumpang tindihnya peraturan yang ada mengenai ketenagakerjaan khususnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan penetapan UU dinilai terlalu cepat tanpa melalui Omnibus Law sehingga tidak Koheren terhadap Tujuan Hukum Ketenagakerjaan dan perubahannya masih didasarkan oleh Undang-Undang lain.

Saran

1. Harmonisasi Regulasi: Penting untuk mendorong harmonisasi regulasi antara negara-negara untuk memastikan perlindungan yang seragam bagi pekerja di tingkat internasional. Ini dapat dicapai melalui kerja sama antar negara dan organisasi internasional, serta dengan mengadopsi standar minimum yang harus dipenuhi oleh setiap negara.
2. Penguatan Perlindungan Hukum: Negara-negara yang memiliki undang-undang yang kurang memadai perlu mempertimbangkan perbaikan dan penguatan regulasi yang memastikan hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Ini termasuk memperkuat ketentuan terkait dengan pesangon, hak pemutusan hubungan kerja, dan bantuan hukum bagi pekerja yang membutuhkannya.
3. Peningkatan Kesadaran Pekerja: Pekerja perlu diberdayakan dengan pengetahuan tentang hak-hak mereka di tempat kerja, termasuk hak-hak yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Kampanye penyuluhan dan edukasi tentang hak-hak tenaga kerja dapat membantu meningkatkan kesadaran dan memberikan kekuatan kepada pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka.
4. Pengawasan dan Penegakan Hukum: Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap

kepatuhan perusahaan terhadap regulasi perlindungan pekerja dan menegakkan hukum terhadap pelanggaran hak-hak tenaga kerja. Ini termasuk memperkuat institusi-institusi penegak hukum dan memberikan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melanggar undang-undang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika : Jakarta
- Darwan, Prints. 2000. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya.
- Djumadi. 2005. Perjanjian Kerja. Jakarta: Sinar Grafika.
- Faisal Salam. 2009. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia. CV Mandar Maju : Bandung.
- G. Kartasapoetra, dkk. 1994. Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Jakarta : Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2000. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ismatullah, Dedi. 2014. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Maimun. 2007. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: PT Praydna Paramitha.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2008. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Masruhan. 2013. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Hilal Pustaka.
- Nurachmad, Much. 2009. Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun. Jakarta: Visimedia Rizki.
- Peter Mahmud Marzuki. 2007. Penelitian Hukum . Kencana Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki. 2005. Penelitian Hukum Edisi Revisi. Kencana : Jakarta.
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. PER.31/MEN/XII2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Husni Lalu, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Khakim Abdul, 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Prinst Darwin. 2000, Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia. Bandung : PT. Citra.