

---

## PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG DI PHK (PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA) PADA PASCA UNDANG UNDANG CIPTA KERJA

Oleh

Tri Septiyo Nururrohim<sup>1</sup>, Made Warka<sup>2</sup>, Moh. Zeinuddin<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Universitas Wiraraja

<sup>2</sup> Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: <sup>1</sup> [trirohim201215@gmail.com](mailto:trirohim201215@gmail.com), <sup>2</sup> [Made@untag-sby.ac.id](mailto:Made@untag-sby.ac.id), <sup>3</sup> [zain.fh@wiraraja.ac.id](mailto:zain.fh@wiraraja.ac.id)

---

### Article History:

Received: 23-06-2024

Revised: 30-06-2024

Accepted: 26-07-2024

### Keywords:

Perlindungan Hukum,  
PHK, UU Cipta Kerja

**Abstract:** Pemerintah Indonesia membuat UU Cipta Kerja dengan menggunakan konsep Omnibus Law untuk memudahkan iklim berusaha di Indonesia. Arah kebijakan lahirnya UU Undang Undang Cipta Kerja adalah paradigma pertumbuhan ekonomi namun memunculkan sejumlah problematika normatif, khususnya terkait pasal-pasal jaminan hak-hak bagi pekerja yang dianggap bertentangan dengan cita-cita hukum masyarakat Indonesia. Pada pasal 154A UU no 6 tahun 2023 ada beberapa tambahan poin alasan perusahaan boleh melakukan PHK jika dibandingkan UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sedangkan besaran pesangon pekerja yang di PHK hanya 0,5 (nol koma 5) kali ketentuan pasal 40 ayat (2) dalam PP no 35 tahun 2021. Pasca diberlakukannya UU. No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pasal 156 ayat (4) poin c dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dihapus sehingga tidak ada penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan. Perlindungan hukum terkait hak-hak pekerja yang di PHK pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja diatur dalam Pasal 151 ayat (1), pasal 154A ayat (1), pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023. Akibat Hukum terhadap Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja adalah status pekerja berubah menjadi non pekerja dan perusahaan tidak berkewajiban memberikan upah atau gaji lagi. Pekerja yang di PHK memiliki hak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya sebagaimana dalam pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023 dan dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021

---

## PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945. Konsep negara hukum tidak terpisahkan dari pilarnya sendiri yaitu paham kedaulatan hukum<sup>1</sup>. Paham ini adalah ajaran yang mengatakan bahwa kekuasaan tertinggi terletak ada hukum atau tidak ada kekuasaan lain apapun, kecuali hukum semata. Sebagai negara hukum, Indonesia berpedoman pada Pancasila sebagai ideologinya dan Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai konstitusinya<sup>2</sup>. Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin<sup>3</sup>.

Salah satu kewajiban konstitusional dari negara/ pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya. Jumlah angkatan kerja di Indonesia berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 sebanyak 147,71 juta orang, naik 3,99 juta orang dibanding Agustus 2022<sup>4</sup>. Sedangkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,32% dari jumlah tersebut, yaitu sebanyak 212,59 juta orang. Hukum ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintah membuat UU Cipta Kerja dengan menggunakan konsep *Omnibus Law*, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor menanamkan modalnya di Indonesia, dibentuk untuk memudahkan iklim berusaha di Indonesia. Arah kebijakan lahirnya UU Cipta Kerja adalah paradigma pertumbuhan ekonomi. Jika mengacu pada teori analisis ekonomi terhadap hukum (*anaylisis economic of law*), maka posisi hukum pada suatu negara dapat dilihat dari sejauh mana hukum dapat memberikan efisiensi dalam bidang ekonomi<sup>5</sup>.

Undang-undang Cipta Kerja dianggap masih memiliki pasal-pasal kontroversial, misalnya pada PHK, perubahan cuti, pemberian pesangon dan lain-lain<sup>6</sup>. Perubahan tersebut semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya karena banyak regulasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 yang ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja, diganti atau bahkan dihapuskan<sup>7</sup>. Menurut Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), ada lebih dari 17.000 pekerja yang di PHK sejak UU Ciptaker disahkan, dan mayoritas diputus secara sepihak. PHK secara sepihak ini bisa terjadi karena adanya perubahan ketentuan terkait prosedur PHK dalam UU Ciptaker karena Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang diubah dalam UU Ciptaker.

Jika mengacu pada teori analisis ekonomi terhadap hukum (*anaylisis economic of law*), maka posisi hukum pada suatu negara dapat dilihat dari sejauh mana hukum dapat memberikan efisiensi dalam bidang ekonomi. Dalam hal ini, hukum tidak lagi dinilai sebagai solusi yang mampu memberikan keadilan sosial, namun beralih pada orientasi yang berbasis risiko<sup>3</sup>. Jika kondisi tersebut terus dibiarkan maka yang terjadi ialah ketimpangan dan penekanan terus menerus terhadap pekerja (*homo homini lupus*) mengingat bahwa pekerja tidak memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang cukup<sup>8</sup>. Ketentuan PHK pasca UU Cipta Kerja masih menyimpan sejumlah problematika normatif, khususnya terkait pasal-pasal jaminan hak-hak bagi pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja?

## LANDASAN TEORI

### 1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum apabila dijabarkan terdiri dari dua suku kata yakni “perlindungan” dan “hukum”, yang artinya memberikan suatu perlindungan menurut hukum atau undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen, dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. artinya, penyelenggara negara disegala bidang harus didasarkan pada aturan hukum yang adil dan pasti sehingga tidak didasarkan pada kekuasaan politik semata. Perlindungan hukum sangat penting dikembangkan dalam rangka menjamin hak masyarakat untuk mendapatkan perlindungan menurut hukum dan Undang-Undang.

Konstitusi sesungguhnya telah mengatur dengan jelas terkait perlindungan hukum bagi pekerja, sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal 28I (2) UUD’45. Selain ketentuan normatif tersebut, eksistensi perlindungan hukum tenaga kerja dalam perspektif konstitusi secara implisit juga telah termuat dalam kerangka Hak Asasi Manusia dan Negara Hukum dimana pada prinsipnya menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, persamaan hak dan kepastian hukum bagi tenaga kerja.

### 2. Pekerja

Definisi pekerja pada pasal 1 ayat 4 UU No. 13/2003 yaitu “Pekerja ialah orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Pekerja tentu saja mempunyai arti yang sangat penting bagi Indonesia baik bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional. Tujuan adanya perlindungan terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin adanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), pasal 38 ayat (2) menyebutkan “*setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil*”. Hal ini selaras dengan pasal 28D Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu: “*setiap orang berhak untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.

### 3. PHK

Undang-undang Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Secara normatif, ada dua jenis PHK, yaitu:

1. PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Yang dimaksud PHK secara sukarela adalah PHK yang terjadi tanpa paksaan dan tekanan, seperti pengunduran diri karena kehendak pribadi, habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun, atau meninggal dunia.

2. PHK tidak sukarela adalah PHK yang terjadi karena adanya “keharusan” atau berbagai alasan, contohnya karena pelanggaran yang dilakukan oleh buruh/pekerja, atau karena buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut.

Hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan dimulai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak<sup>9</sup>. PHK merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat, namun Pengaturan mengenai PHK membutuhkan campur tangan pemerintah karena pemerintahlah yang memiliki fungsi untuk menetapkan kebijakan, melakukan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan, dalam hal ini terutama ketentuan PHK<sup>10</sup>.

Pasal 151 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan PHK. Pasca diberlakukannya UU cipta kerja, Pasal 158, Pasal 159, Pasal 161 sampai dengan Pasal 172, UU Ketenagakerjaan telah dihapus sehingga Pasal 158, Pasal 159, Pasal 161 sampai dengan Pasal 172 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku.

#### 4. UU Cipta Kerja

*Omnibus law* merupakan konsep terbaru dalam proses pembentukan UU di Indonesia yang dipilih oleh Pemerintah. Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan konsep *omnibus law* merupakan penyederhanaan peraturan perundang-undangan<sup>11</sup>. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam UU Ketenagakerjaan<sup>12</sup>.

RUU Cipta kerja kemudian disahkan menjadi UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mahkamah Konstitusi (MK) pada nomor 91.PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja adalah cacat formil sehingga UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat. Dengan pertimbangan ingin menghindari ketidakpastian hukum dan dampak yang lebih besar yang akan ditimbulkan, serta mempertimbangkan penyeimbangan syarat pembentukan Undang-Undang yang harus memenuhi seluruh unsur, seperti kepastian hukum, kemanfaatan, keadilan serta juga mempertimbangkan tujuan dari terciptanya UU Cipta Kerja, Presiden Joko Widodo menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 20 Desember 2022. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (PERPPU 2/2022) yang kemudian disahkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023, dianggap masih belum ada perbaikan signifikan dari UU Cipta Kerja yang dibuat sebelumnya, karena masih terdapat pasal yang bermasalah dan ambigu.

#### METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*), Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) dan Pendekatan kasus (*case approach*). Sumber bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa bahan

hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Penelusuran Literatur Hukum, Studi Kepustakaan dan *Field Research*. Data yang terkumpul, diolah melalui pengolahan data dengan tahap-tahap sebagai berikut: Tahap pertama adalah kajian mengenai hukum normatif yang berlaku. Tahap kedua adalah penerapan pada peristiwa *in concreto* guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bahan hukum primer, sekunder dan tersier dianalisis secara kualitatif, yaitu menganalisis kesesuaian peraturan suatu perusahaan terkait pengaturan PHK kemudian dijelaskan dalam bentuk kualitatif yaitu menguraikan dan memberikan argumentasi sehingga dapat ditarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan dari analisis menggunakan cara berfikir deduktif, yaitu cara berfikir dalam menarik kesimpulan dari hal-hal yang umum menuju hal-hal yang khusus merupakan jawaban dari permasalahan berdasarkan hasil penelitian<sup>13</sup>.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja

Pengaturan mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca Undang Undang Cipta Kerja dimuat dalam UU No.6 tahun 2023 Pasal 154A ayat (1) yang berbunyi: "Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, 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
  6. 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 terdapat 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; Pekerja/ buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- 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.

Dari alasan PHK tersebut, maka dapat dilihat bahwa pada pasal 154A UU no 6 tahun 2023 ada tambahan poin alasan perusahaan boleh melakukan PHK jika dibandingkan UU no. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan, yaitu:

1. Perusahaan melakukan efisiensi
2. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
3. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
4. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Perlindungan kerja ini memiliki tujuan yaitu untuk menjamin keberlangsungan sistem hubungan kerja tanpa adanya tekanan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan mengenai perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sepihak melainkan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu serta disertai dengan maksud dan tujuan yang jelas terkait adanya PHK tersebut. Perusahaan sebisa mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Hal diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 yang menyebutkan bahwa *"Pengusaha, Pekerja/ Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja"*. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari maka alasan dan maksud

dilakukannya PHK wajib untuk disampaikan atau diberitahukan kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut.

Perihal sikap mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu terpenuhinya segala hak yang dimiliki pekerja yang mana merupakan salah satu hak asasi manusia, dikarenakan bekerja itu berkaitan dengan segala apapun agar pekerja bisa untuk hidup, bahkan hak atas hidup yang layak bagi manusia pun telah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945. Di dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa, "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dalam hal ini juga telah sangat jelas bahwa hak asasi manusia ini merupakan hak yang tidak bisa kurang dalam hal kondisi maupun dalam keadaan bagaimanapun. Sehingga, yang harus dilakukan yaitu perusahaan seharusnya terlebih dahulu melakukan pemenuhan terhadap hak-hak normatif pekerja/ buruh.

Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pasal 161, 163, 164, 165, 166 dan 167 dalam UU no 13 tahun 20023 tentang ketengakerjaan dihapus dan diganti dengan pasal 156 (2) dalam UU no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Adapun uang pesangon sebagaimana dimaksud diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Sedangkan uang penghargaan masa kerja diatur dalam pasal 156 (3) dalam UU no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

1. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun,

- 6 (enam) bulan upah;
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
  7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Untuk uang pengganti hak yang seharusnya diterima meliputi:

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
3. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Untuk uang penggantian hak ada dalam pasal 156 (4) UU no. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Jika dibandingkan dengan 156 (4) UU. No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah tidak adanya pengaturan uang penggantian perumahan, biaya pengobatan dan perawatan.

### **Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang di PHK pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja**

Pembentukan Undang-Undang memiliki tujuan yakni agar dengan adanya Undang-Undang tersebut akan memberikan suatu dampak kedepan bagi seluruh masyarakat Indonesia salah satunya menciptakan masyarakat yang adil, sejahtera dan makmur sebagaimana yang sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila sebagai dasar negara Indonesia. Salah satu cara untuk mewujudkan cita-cita tersebut yakni dengan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja yang mana sangat diharapkan dengan terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja dapat mendatangkan lapangan pekerjaan yang luas di tengah persaingan di era globalisasi ekonomi ini. Peningkatan investasi, pemberdayaan usaha mikro kecil menengah, koperasi, peningkatan kesejahteraan pekerja, percepatan proyek strategis nasional merupakan beberapa misi yang diharapkan dapat mendatangkan banyak perubahan dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur mengenai multi sektor, namun pada kenyataannya banyak pasal yang dianggap merugikan.

Oleh karena itu, dengan dibentuknya Undang-Undang Cipta Kerja harusnya dapat dijadikan payung hukum bagi para pekerja agar dapat membantu dalam peningkatan perekonomian guna tercapainya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Dalam hal ini, peneliti menyarankan bahwa pengaturan tentang PHK terutama pada pasal 161 UU. No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak dihapus. Karena pada pasal 161 ayat (3) menjelaskan bahwa pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) memperoleh pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Sedangkan sejak diberlakukannya UU Cipta kerja, baik dari UU. No 11 tahun 2020 sampai direvisi menjadi UU. No 6 tahun 2023, pasal 161 UU ketenagakerjaan dihapus dan mengacu pada PP no 35 tahun 2021, untuk besaran pesangon hanya 0,5 (nol koma 5) kali ketentuan pasal 40 ayat (2). Untuk uang penggantian hak diatur pada pasal 156 ayat (4) UU. No 13 tahun 2003

tentang ketenagakerjaan dari poin a, b, c dan d. Pada poin c berbunyi "Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat. Pasca diberlakukannya UU. No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, poin c dihapus sehingga tidak ada penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan.

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum terkait hak-hak pekerja/ buruh yang di PHK pasca diberlakukannya UU Cipta Kerja secara jelas diatur dalam Pasal 151 ayat (1), pasal 154A ayat (1), pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023 dan dalam Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021. Pada pasal 154A UU no 6 tahun 2023 ada beberapa tambahan poin alasan perusahaan boleh melakukan PHK jika dibandingkan UU no. 13 tahun 2003 ketenagakerjaan. Pekerja yang di PHK berhak mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak. Sejak diberlakukannya UU Cipta kerja, baik dari UU. No 11 tahun 2020 sampai direvisi menjadi UU. No 6 tahun 2023, pasal 161 UU ketenagakerjaan dihapus dan mengacu pada PP no 35 tahun 2021 sehingga besaran pesangon hanya 0,5 (nol koma 5) kali ketentuan pasal 40 ayat (2). Untuk uang penggantian hak diatur pada pasal 156 ayat (4) UU. No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada poin c berbunyi "Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat". Pasca diberlakukannya UU. No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, poin c dihapus sehingga tidak ada penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih kepada Universitas Wiraraja yang telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan yang dimiliki dan meningkatkan kapasitas diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Di, P. U., Investasi, B. & Suriadinata, V. Kajian Pembentukan Omnibus Law Di Indonesia. *J. Ilmu Huk.* **4**, 115–134 (2019).
- [2] Nyoman Nidia Sari Hayati, Sri Warjiyati & Muwahid. Analisis Yuridis Konsep Omnibus Law dalam Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. *J. Huk. Samudra Keadilan* **16**, 1–18 (2021).
- [3] Winda Fitri, L. H. Problematika Terkait Undang-Undang Cipta Kerja Di Indonesia: Suatu Kajian Perspektif Pembentukan Perundang-Undang. *Komunitas Yust. Univ. Pendidik. Ganesha* **4**, 725–735 (2021).
- [4] Badan Pusat Statistik. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2019. *Badan Pus. Stat.* **11**, 1–28 (2021).
- [5] Harjono, D. K. Konsep Omnibus Law Ditinjau Dari Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang. *J. Huk. Huk. Untuk Mengatur dan Melindungi Masy.* **6**, 3–4 (2020).
- [6] Utami, N. W. Perluasan Pengaturan Diskresi dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *J. Legis. Indones.* **19**, (2022).
- [7] Warman, K., Hengki, A., Nurdin, Z. & Illahi, B. K. *Implikasi Undang-Undang Nomor 11*

*Tahun 2020 Tentang Cipta kerja Terhadap Administrasi Pemerintahan Dan Penyelesaian Sengketa Administrasi Berdasarkan Konsepsi Negara Hukum.* (2021).

- [8] Iswaningsih, M. L., Budiarta, I. N. P. & Ujianti, N. M. P. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *J. Prefer. Huk.* **2**, 478–484 (2021).
- [9] Wijaya, E. M. Tinjauan Yuridis Asas Pembangunan Tenaga Kerja Dalam Pemberian Pesangon Di Indonesia. *Justitia Pax* **38**, 25–52 (2022).
- [10] Hendrik, H., Hendro, G. & Hutomo, P. Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *J. Ilm. Glob. Educ.* **4**, 1592–1599 (2023).
- [11] Narindra, J. S. & Ispriyarso, B. Analisis Penghapusan Syarat Tidak Bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan Dalam Penggunaan Diskresi Pada Omnibus Law Cipta Kerja. *J. Pembang. Huk. Indones.* **4**, 418–432 (2022).
- [12] Wardani, R. P. & Firdaus, S. U. Analisis Undang-Undang Cipta Kerja dalam Korehensi Teori Pembentukan Undang-Undang. *Sovereignty J. Demokr. dan Ketahanan Nas.* **1**, 1–10 (2022).
- [13] Yanova, M. hendri, Komarudin, P. & Hadi, H. Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum Dengan Metode Penelitian Normatif Dan Empiris. *Badamai Law J.* **8**, 394–408 (2023).