

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir. Dalam pelaksanaanya, Pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dipenuhi oleh kedua belah pihak pekerja dan pengusaha agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.² Ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengalami perubahan signifikan dengan disahkannya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Salah satu aspek krusial yang terdampak oleh perubahan ini adalah hak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perubahan ini dianggap mengurangi hak pekerja, terutama dalam hal pesangon dan kompensasi lainnya, sementara di sisi lain pengusaha mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai apakah perubahan regulasi ini sudah mencerminkan prinsip keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja, atau justru melemahkan perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Sebelumnya, Undang Undang No 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan yang cukup kuat bagi pekerja yang terkena PHK, termasuk ketentuan pesangon,

² Inofani Suryo Prudis dan Yuliana, "Pemutusan hubungan kerja (phk) secara sepihak ditinjau dari Undang Undang cipta kerja", Jurnal Ikamakum, Vol.3 No. 1 (2023), hlm.3

uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dengan adanya Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023, beberapa aturan tersebut mengalami perubahan, yang menimbulkan perdebatan di kalangan pekerja, pengusaha, serta pakar hukum ketenagakerjaan. Perubahan regulasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK setelah berlakunya Undang Undang Cipta Kerja dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya. Dalam konteks ekonomi dan sosial, perubahan regulasi pemutusan hubungan kerja juga memiliki dampak yang luas. Jika hak pekerja berkurang secara signifikan hal ini dapat berdampak pada kesejahteraan tenaga kerja dan stabilitas sosial, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan iklim investasi di Indonesia. Sebaliknya, jika regulasi yang baru justru memberikan kepastian dan fleksibilitas bagi dunia usaha tanpa menghilangkan perlindungan tenaga kerja, maka perubahan ini dapat menjadi langkah positif dalam reformasi ketenagakerjaan nasional. Sebagian pihak berpendapat bahwa aturan baru lebih fleksibel dan memberikan kepastian hukum bagi pengusaha, sementara pihak lain mengkhawatirkan adanya pengurangan hak-hak pekerja yang berpotensi merugikan mereka.³

Bagi pekerja atau buruh dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada diri mereka, secara langsung memberikan pengaruh pada terhentinya salah satu sumber utama penghasilan selama ini digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya dan anggota keluarga

³ Kusuma Rahmawati, "Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan kerja berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021", Jurnal Ilmu Hukum, Vol. VI No. 2 (2022), hlm 329.

lain yang menjadi tanggungan pekerja atau buruh tersebut. Di banyak sisi, dengan terhentinya sumber penghasilan berupa upah dapat menyebabkan dampak sosial lain bagi pekerja atau buruh, misal keberlangsungan pendidikan anak-anak mereka, pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan sebagainya, padahal itu semua dapat dikatakan merupakan kebutuhan primer atau mendesak pemenuhannya untuk segera pemenuhannya.⁴ Dari perspektif hukum, perbandingan antara Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dianalisis melalui beberapa teori, seperti teori keadilan oleh John Rawls yang menilai apakah regulasi baru ini telah mencerminkan keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Selain itu, teori perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon menjadi penting dalam melihat sejauh mana negara hadir dalam memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, terutama mereka yang mengalami PHK. Tidak kalah penting, teori kepastian hukum dari Gustav Radbruch digunakan untuk menilai apakah perubahan ini memberikan kejelasan dan kepastian bagi pekerja serta pengusaha dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja. Karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah

⁴ *Ibid*, hlm 329.

menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, yang diakibatkan oleh kebijakan pengusaha yang semena-mena.⁵

Konstitusi Indonesia dalam ketentuan Pasal 28 D angka 2 UUD 1945 menyebutkan bahwa “Semua orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak berlaku bagi setiap warga negara Indonesia. Hak ini memberikan tanggung jawab kepada pemerintah dalam turut serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui perlakuan adil dan layak khususnya dalam hubungan kerja. Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam hubungan industrial memiliki peran krusial diantara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pada Pasal 102 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam melaksanakan hubungan industrial pemerintah berfungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap

⁵ Siahaan Kristina Hillary, " *Tinjauan Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut UU NO.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*", diakses 30 Oktober 2024, pada pukul 12.18 WIB.

pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemaknaan luas dari pasal tersebut merujuk kepada kewenangan pemerintah Indonesia yang bertindak sebagai pelindung pekerja atau buruh, sebagai pihak yang dianggap lemah terkait dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan seluruh peraturan pelaksana peraturan ketenagakerjaan yang dibuat pemerintah serta keputusan menteri sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.⁶

Perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan suatu aspek yang penting untuk diperhatikan, terutama dalam implementasinya karena perlindungan tersebut bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh. kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan apapun untuk mencapai menjaga kesejahteraan pekerja atau buruh sekaligus lingkungan mereka sambil tetap memperhatikan perkembangan di dunia bisnis telah berjalan dengan baik. Namun sayangnya, respon dan sikap tindakan pemerintah dalam menanggapi arus penolakan cipta kerja nyatanya mengabaikan hak asasi manusia yang melekat pada warga penolak Undang Undang cipta kerja. Pemerintah pun membala sikap penolakan tersebut melalui berbagai upaya-upaya yang represif, mulai dari pembungkaman yang terstruktur, penggunaan kekerasan, hingga melakukan kampanye dan menyebarkan stigma-stigma yang menghadirkan citra buruk terhadap gerakan menolak cipta kerja.⁷ Perubahan ini menimbulkan perdebatan, di mana sebagian

⁶ *Ibid*, hlm, 35.

⁷ M Referandum Citra dkk, *UU Cipta Kerja & Aturan Pelaksanaannya:Upaya Perampasan Hak-Hak Rakyat Atas Tanah & Hak-Hak Pekerja*,(Jakarta:LBH Jakarta: 2022),hal.47.

pihak berpendapat bahwa Undang Undang cipta kerja lebih menguntungkan pengusaha dan mengurangi perlindungan bagi pekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian komparatif antara Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 untuk melihat sejauh mana hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tetap terjamin atau justru mengalami pengurangan.

Untuk itu penulis akan mengkaji terkait kasus ini dengan judul “Studi Komparasi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perbandingan undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini merupakan salah satu bagian dari serangkaian persyaratan agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Hukum

Tatanegara, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Namun lebih daripada hal itu, penelitian ini turut memiliki tujuan berupa:

1. Untuk mengetahui perbandingan undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut undang undang nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja dan undang undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

D. Penegasan Istilah

Penelitian ini berjudul "Studi Komparasi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan hubungan kerja" disusun berdasarkan beberapa istilah.

1. Konseptual

a. Studi Komparasi

Studi komparasi adalah jenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu.⁸ Dalam ilmu hukum, studi komparasi digunakan untuk membandingkan berbagai sistem hukum, peraturan perundang-undangan,

⁸ Menisty Yudian Tri, " *Studi komparasi hasil belajar kognitif antara pembelajaran berbasis masalah dengan pembelajaran berbasis proyek materi lingkaran kelas VIII SMP negeri 3 Bumiayu*", diakses 30 Oktober 2024, pada pukul 13.58 WIB.

kebijakan, atau praktik hukum dalam konteks yang berbeda. Menurut René David, studi hukum komparatif bertujuan untuk memahami bagaimana berbagai sistem hukum menangani permasalahan tertentu dan bagaimana prinsip-prinsip hukum diterapkan dalam berbagai yurisdiksi.

b. Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023

Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan Penetapan dari PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang ramai ditolak karena dianggap bermasalah dan kontroversial dari berbagai kalangan khususnya masyarakat sipil. berbagai permasalahan yang ditimbulkan dari PERPPU ini baik diantaranya disebabkan dari segi formil maupun materiil. Berikut akan diuraikan problematik dari PERPPU cipta kerja yang baru saja disahkan oleh pemerintah dari segi pembentukannya kegentingan memaksa Tidak Memenuhi Syarat Pengganti Undang Undang atau disingkat PERPPU merupakan hasil hukum yang diberikan kekuasaan penuh Presiden sesuai dengan Pasal 22 ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945) yang pada intinya memberikan kewenangan untuk menerbitkan aturan dalam rangka mengatasi keadaan darurat dan memerlukan dasar hukum yang cepat. Penjelasan itu juga ditegaskan dalam Pasal 1 angka 4 Undang Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana terakhir diubah dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2022 yang pada intinya memberikan kewenangan pada presiden

selaku kepala pemerintah dan kepala negara untuk menerbitkan PERPPU dalam keadaan yang darurat.⁹

c. Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah peraturan perundangan undangan di Indonesia yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak perlindungan tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta pengupahan dan jaminan sosial. Undang-Undang ini ditetapkan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.¹⁰

d. Hak Pekerja

Pengertian Hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah peluang yang diberikan kepada setiap individu untuk bisa mendapatkan, melakukan, serta memiliki sesuatu. Negara ingin menjamin dan memastikan setiap warga negara memiliki peluang tersebut, maka dirancang dan dibuatlah undang-undang dan peraturan.

Dalam Undang Undang Dasar yang pertama, negara belum sepenuhnya menjamin hak yang setara untuk setiap warga negara dalam beberapa bidang, terutama dalam lingkungan kerja. Seiring berkembangnya pemahaman konstitusi, muncul penambahan-penambahan poin yang mulai

⁹ Dasnawati Ely dan Rambe Sucianna Dinda, *Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang Undang No 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologis Hukum*, Jurnal Hukum dan Ham Vol.2 No.2., (2023).

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, (Lembaran Negara RI Tahun 2003 No 39).

memadai dalam menjamin hak yang setara dalam lingkungan kerja, seperti dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Presiden No. 36 tahun 2021.¹¹

e. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja, yakni pengakhiran masa kerja karyawan. Untuk para karyawan, pegawai, ataupun pemilik bisnis tentu tidak asing lagi dengan istilah ini. Meski PHK adalah kebijakan perusahaan, namun pemerintah juga turut mengatur hal tersebut. Sehingga perusahaan tidak bisa melakukan pemutusan hubungan kerja secara sembarangan.¹²

f. Operasional

Judul penelitian ini Studi Komparasi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini akan memaparkan bagaimana perbandingan kedua Undang Undang tersebut memandang keabsahan atau akibat hukum dari hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut.

¹¹ Hapsari Tri Tiara, "Hak-Hak Kesetaraan Pekerja", diakses <https://ibcwe.id/id/hak-hak-kesetaraan-pekerja/> 30 Oktober 2024, pada pukul 14.32 WIB.

¹² Veronika, "Pengertian PHK: Peraturan, Jenis, dan Cara Menghitung Pesangon PHK", diakses <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-phk/>, 30 Oktober 2024, pada pukul 14.41 WIB.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar penelitian ini sistematis dan terarah maka peneliti perlu menyusun sistematika pembahasan. Penulisan skripsi nantinya akan disusun dengan sistematika yang berisikan sub bab tersendiri yaitu:

BAB I Pendahuluan, pada bab ini memuat latar belakang masalah yang menjadi alasan ketertarikan penulis untuk meneliti dan membahas tentang studi komparasi Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang kemudian, dirumuskan menjadi rumusan masalah yang menjadi acuan pembahasan di dalamnya diuraikan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga penegasan istilah serta sistematika pembahasan.

BAB II pada bab ini penulis membahas tentang kajian teori tentang Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hak Pekerja, dan Dampak Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja.

BAB III pada bab ini berisi Metode Penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV pada bab ini penulis membahas dua hal yaitu yang pertama tentang perbandingan Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Dan yang kedua tentang bagaimana proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja

menurut Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

BAB V Penutup pada bab ini merupakan kesimpulan dari semua pembahasan serta saran bagi masyarakat dan peneliti.