



## PENYELESAIAN PERSELISIHAN PHK PASCA BERLAKUNYA UNDANG- UNDANG CIPTA KERJA

**Indi Nuroini**

**Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya**

**Email: [nuroini.indi@ubhara.ac.id](mailto:nuroini.indi@ubhara.ac.id)**

### ABSTRAK

Indonesia merupakan suatu Negara kesatuan dengan Pancasila sebagai ideologi Negara, hal ini mengandung konsekuensi bahwa segala tatanan kehidupan di Negara kesatuan Republik Indonesia ini harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, termasuk didalamnya adalah tatanan dalam hubungan industrial. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat akademik. Perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban. Perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Baik itu dialami Pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan buruh atau pekerja. Kesimpulan 1. ada perbedaan pengaturan yang cukup signifikan terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya berlakunya Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 2. perbedaan pengaturan yang cukup signifikan berdampak terhadap perkara-perkara perselisihan pengakhiran hubungan kerja yang sedang dalam proses penyelesaian secara hukum.

**Kata Kunci :** Perselisihan, PHK, UU Cipta Kerja.

### ABSTRACT

*Indonesia is a unitary state with Pancasila as the state ideology, this has the consequence that all orders of life in the unitary State of the Republic of Indonesia must be based on the values contained in Pancasila, including the order in industrial relations. This research is a legal research in relation to academic activities. Disputes over layoffs are always related to the fulfillment of rights, compensation or severance pay for workers and the obligations of employers to fulfill obligations. Industrial relations disputes arise because of differences of opinion that lead to conflict. Whether it is experienced by entrepreneurs or a combination of entrepreneurs with workers or workers. Conclusions 1. there are significant differences in arrangements regarding the settlement of disputes over termination of employment after the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, 2. significant differences in arrangements have an impact on disputes over termination of employment that are currently in the process of being resolved. legally.*

**Keywords:** *Disputes, Layoffs, Job Creation Law.*



## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu Negara kesatuan dengan Pancasila sebagai ideologi Negara, hal ini mengandung konsekuensi bahwa segala tatanan kehidupan di Negara kesatuan Republik Indonesia ini harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila, termasuk didalamnya adalah tatanan dalam hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan industrial yang Pancasila yaitu suatu sistem hubungan industrial yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, permusyawaratan perwakilan dan keadilan sosial.

Undang-Undang Cipta Kerja yang saat ini telah disahkan sebagai undang-undang, adalah suatu peraturan yang disusun dengan metode *omnibus*, yaitu salah satu metode penyusunan peraturan perundang-undangan yang lebih dikenal dalam sistem hukum *Common Law*. Dimana penggunaan metode ini diharapkan mampu mengatasi problem obesitas dan disharmoni regulasi yang selama ini dianggap sebagai salah satu hambatan bagi kemudahan berusaha (*ease of doing business/EoDB*).

Undang undang yang selama proses penyusunannya banyak pihak telah menyampaikan keberatan mengenai materi muatan dari undang-undang ini, kemudian memunculkan perdebatan di ruang publik mengenai metode *omnibus* ini apakah sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sebagaimana diubah dengan UU No. 15 Tahun 2019. Belum lagi ditambah cakupannya yang cukup luas dan kompleks. Dengan cakupan yang luas dan kompleks inilah yang kemudian membuat perhatian atas UU Cipta Kerja selama proses pembentukannya cenderung parsial dan hanya fokus pada klaster-klaster tertentu. Kelompok buruh, misalnya, fokus mengkritisi pasal-pasal pada klaster ketenagakerjaan; sedangkan aktivis lingkungan hanya fokus terhadap dampak terhadap lingkungan akibat undang-undang ini, dan seterusnya.

Konsep *Omnibus Law* merupakan konsep baru yang digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Konsep *omnibus law* dalam UU cipta kerja ini mengatur ulang beberapa norma dalam 79 undang-undang yang telah ada kedalam satu peraturan yaitu UU ciptakerja. Dengan kata lain bahwa *Omnibus Law* merupakan metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbeda menjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum. Sehingga pemberlakuan UU cipta kerja dengan konsep *omnibus law* ini mencabut beberapa aturan dalam undang undang sebelumnya, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.

## II. KAJIAN TEORI

### PHK

Pemutusan hubungan kerja menurut Djumialdji (2005) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha Nurachmad (2009)

### Konsep *Omnibus Law*



Menurut Marakas, (2013), Omnibus Law adalah suatu rancangan undang-undang (bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang.

### **UU Cipta Kerja**

Omnibus Law sendiri diartikan sebagai metode yang digunakan untuk mengganti dan/atau mencabut ketentuan dalam Undang – undang atau mengatur ulang beberapa ketentuan dalam Undang – undang ke dalam satu Undang –undang (tematik). Menurut Rancangan Undang-undang Cipta Lapangan Kerja (RUU Cipta Lapangan Kerja), Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

### **Hubungan Industrial**

Hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: Hubungan industrial merupakan suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan / atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

### **Serikat pekerja/buruh.**

Yang dimaksud dengan serikat buruh sebagaimana dalam UU. No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 6 adalah : Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

### **Organisasi pengusaha**

Adalah suatu organisasi yang didirikan secara sukarela dan demokratis dari, oleh dan untuk pengusaha dan berbentuk Asosiasi, yang mengkhususkan tugas dan fungsinya dalam membantu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

## **III. METODELOGI PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat akademik. Penelitian hukum dalam kegiatan akademis dimaksudkan untuk membedakan dengan penelitian hukum dalam kaitannya dengan kegiatan yang bersifat praktis yang lebih diarahkan untuk memecahkan masalah masalah hukum yang bersifat praktis (Marzuki, 2001)

### **Pendekatan Masalah**

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan historis (*historical approach*). Pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan dilakukan dengan cara menganalisis terhadap ketentuan hukum, khususnya perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Diantaranya yaitu UU. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No 1 tahun 2020 tentang Cipta kerja beserta semua aturan pelaksanaannya.



#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Perselisihan PHK**

Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Akibat dari perselisihan PHK selalu berkaitan dengan pemenuhan hak, kompensasi atau pesangon atas pekerja dan kewajiban pengusaha untuk memenuhi kewajiban tersebut. Pemenuhan akan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di-PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi pekerja. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan - peraturan berpatokan standar, baik nasional maupun internasional.

##### **Pengaturan PHK Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Apabila terjadi PHK manajer dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban terhadap tenaga kerja sesuai dengan kondisi pada saat terjadi kontrak. Dalam Pasal 1 Angka 25 UU Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan pengusaha.

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan agar pengusaha berusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini dipertegas lagi dalam Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, “Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Berkaitan dengan peranannya dalam mencegah terjadinya PHK, pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, melalui regulasi yang dikeluarkan tidak menyebabkan para pengusaha atau perusahaan melakukan efisiensi. Dalam ruang lingkup bidang perekonomian, pemerintah hendaknya melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 Ayat (1) tersebut, maka PHK yang dilakukan batal demi hukum, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali Pekerja/Buruh yang bersangkutan.

##### **Ketentuan Jumlah Uang Pesangon**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Uang Pesangon</b>
Kurang dari 1 (Satu) Tahun	1 (Satu) Bulan Upah
1 (Satu) Tahun/Lebih dan Kurang dari 2 (Dua)	2 (Dua) Bulan Upah



Tahun	
2 (Dua) Tahun /Lebih dan Kurang dari 3 (Tiga) Tahun	3 (Tiga) Bulan Upah
3 (Tiga) Tahun /Lebih dan Kurang dari 4 (Empat) Tahun	4 (Empat) Bulan Upah
4 (Empat) Tahun /Lebih dan Kurang dari 5 (Lima) Tahun	5 (Lima) Bulan Upah
5 (Lima) Tahun /Lebih dan Kurang dari 6 (Enam) Tahun	6 (Enam) Bulan Upah
6 (Enam) Tahun /Lebih dan Kurang dari 7 (Tujuh) Tahun	7 (Tujuh) Bulan Upah
7 (Tujuh) Tahun/Lebih dan Kurang dari 8 (Delapan) Tahun	8 (Delapan) Bulan Upah
8 (Delapan) Tahun/Lebih	9 (Sembilan) Bulan Upah

**Ketentuan Jumlah Uang Penghargaan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Uang Penghargaan Masa Kerja</b>
3 (Tiga) Tahun/Lebih dan Kurang dari 6 (Enam) Tahun	2 (Dua) Bulan Upah
6 (Enam) Tahun/Lebih dan Kurang dari 9 (Sembilan) Tahun	3 (Tiga) Bulan Upah
9 (Sembilan) Tahun/Lebih dan Kurang dari 12 (Dua Belas) Tahun	4 (Empat) Bulan Upah
12 (Dua Belas) Tahun/Lebih dan Kurang dari 15 (Lima Belas) Tahun	5 (Lima) Bulan Upah
15 (Lima Belas) Tahun/Lebih dan Kurang dari 18 (Delapan Belas) Tahun	6 (Enam) Bulan Upah
18 (Delapan Belas) Tahun/Lebih dan Kurang dari 21 (Dua Puluh Satu) Tahun	7 (Tujuh) Bulan Upah
21 (Dua Puluh Satu) Tahun/Lebih dan Kurang dari 24 (Dua Puluh Empat) Tahun	8 (Delapan) Bulan Upah
24 (Dua Puluh Empat) Tahun atau Lebih	10 (Sepuluh) Bulan Upah

**Mekanisme penyelesaian perselisihan PHK Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**



Perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Baik itu dialami Pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan buruh atau pekerja. Maupun antara sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan yang sama.

### **Penyelesaian perselisihan PHK Dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Perubahan atau penghapusan sejumlah pasal dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui *Omnibus Law* UU Cipta Kerja ini dinilai merugikan buruh dan lebih menguntungkan pemodal/pengusaha. Salah satunya, terkait pengaturan mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Mekanisme PHK sebelumnya diatur dalam Bab XII Pasal 150-172 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun pada dasarnya, setelah diberlakukannya UU Cipta kerja, secara substansi pengaturan PHK dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja mengalami perbedaan yang cukup signifikan. Baik terhadap proses atau mekanisme penyelesaiannya, hingga terhadap hak atas pesangon dan / atau kompensasi PHK yang jumlahnya mengalami perubahan. Ketentuan PHK ini berlaku bagi badan usaha baik berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum baik swasta atau milik negara, maupun usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah/imbalance dalam bentuk lain.

Terkait dengan uang Pesangon, Pasal 164 UU Ketenagakerjaan mengatur pesangon akibat PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*). Ketentuan ini juga mengatur pesangon akibat PHK karena perusahaan melakukan efisiensi. Pasal 165 UU Ketenagakerjaan mengatur pesangon untuk PHK karena perusahaan pailit. Pasal 166 dan 167 UU Ketenagakerjaan masing-masing mengatur pesangon untuk PHK karena pekerja/buruh meninggal dan pensiun. Pasal 168 UU Ketenagakerjaan mengatur PHK bagi pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan. Pasal 169 UU Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja/buruh untuk mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan tertentu, seperti menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, dan lain-lain.

### **Ketentuan PHK dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP 35 tahun 2021) adalah aturan pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun perhitungan pesangon dan uang penghargaan masa kerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu: (1) masa kerja karyawan; dan (2) alasan PHK karyawan.



Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	Hak yang diterima Pekerja Akibat PHK	
	UU No 13 Tahun 2003	PP No 35 Tahun 2021
Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan	Perusahaan melakukan <b>penggabungan dan peleburan</b> : 2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	Perusahaan melakukan <b>penggabungan dan peleburan</b> : 1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
	Perusahaan melakukan <b>pemisahan</b> : Tidak diatur	Perusahaan melakukan <b>pemisahan</b> : 1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
	Perusahaan melakukan <b>pengambilalihan</b> : Tidak diatur	Perusahaan melakukan <b>pengambilalihan</b> : 1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak  Dengan catatan apabila pekerja yang memutuskan untuk tidak melanjutkan maka: ½ x Upah pesangon 1x Upah penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Perusahaan melakukan efisiensi	2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	Efisiensi <b>karena</b> perusahaan mengalami <b>kerugian</b> : ½ x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
		Efisiensi untuk <b>mencegah</b> perusahaan mengalami <b>kerugian</b> : 1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa



		kerja Uang penggantian hak
Perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut	Dengan syarat harus dibuktikan dengan laporan keuangan : 1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	½ x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Perusahaan tutup karena <i>force majeure</i>	1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	½ x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU)	Tidak diatur	<b>PKPU karena kerugian</b> perusahaan: ½ x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
		<b>PKPU bukan disebabkan oleh kerugian</b> perusahaan: 1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Perusahaan pailit	1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	½ x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Permohonan PHK yang diajukan oleh Pekerja karena pengusaha melakukan perbuatan kriminal yang merugikan bagi pekerja	2x Upah pesangon 2x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Putusan lembaga	Tidak berhak mendapatkan	Uang penggantian hak dan





PHI yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan yang merugikan bagi pekerja yang dimaksud	pembayaran atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak	uang pisah
Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri	Uang penggantian hak dan uang pisah	Uang penggantian hak dan uang pisah
Pekerja mangkir 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut	Uang penggantian hak dan uang pisah	Uang penggantian hak dan uang pisah
Pekerja melanggar ketentuan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama setelah diberikan 3 (tiga) kali surat peringatan	1x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	½ Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak
Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan karena telah diduga melakukan tindak pidana	1x Upah pesangon Uang penggantian hak	Tindak pidana yang <b>mengakibatkan kerugian</b> bagi perusahaan : Upah penggantian hak dan uang pisah
		Tindak pidana yang <b>tidak mengakibatkan kerugian</b> bagi perusahaan: 1x Uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak
Pekerja sakit berkepanjangan dan	2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa	2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa



tidak mengerjakan pekerjaannya selama 12 (dua belas) bulan	kerja Uang penggantian hak	kerja Uang Penggantian hak
Pekerja pensiun	2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	1.75x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian hak
Pekerja meninggal dunia	2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang penggantian hak	2x Upah pesangon 1x Uang penghargaan masa kerja Uang Penggantian hak

Dari uraian tersebut tersebut diatas nampak jelas bahwa terdapat perbedaan pengaturan yang sangat signifikan dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja terutama pasca ditetapkannya PP 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaannya terkait masalah penyelesaian perselisihan PHK, baik mengenai prosedur pengakhiran hubungan kerja, hingga besaran jumlah hak pekerja yang di putus hubungan kerjanya.

### ***Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja***

UU Cipta Kerja Sebagai aturan hukum positif yang didalamnya mengatur ketentuan yang bersifat materiil dan formil, tentu menghadirkan perbedaan pengaturan yang sangat signifikan terhadap persoalan ketenagakerjaan di Indonesia pasca diberlakukannya. Hal ini tentu membawa dampak yang signifikan pula bagi semua proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang berlangsung di lapangan, terlebih pasca ditetapkannya aturan pelaksana dari UU cita kerja tersebut yaitu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang didalamnya juga mengatur tentang mekanisme atau prosedur dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terutama peselisihan PHK. Aparat penegak hukum terutama hakim di pengadilan hubungan industrial menjadi pihak yang paling bertanggung jawab dalam meghadirkan keadilan untuk menentukan nasib para pekerja yang sedang terkena PHK dan mencari keadilan melalui lembaga peradilan hubungan industrial. Disatu sisi perselisihan PHK antara pekerja dan pengusaha telah berlangsung, di sisi lainnya UU Cipta Kerja di tetapkan sebagai hukum positif yang tentu harus diterapkan dalam proses persidangan. Padahal terdapat perbedaan yang sangat signifikan dalam hal prosedur hingga besaran hak pekerja yang di PHK anatar UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **V. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dari uraian mengenai akibat hukum perbedaan pengaturan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :



1. Terdapat perbedaan pengaturan yang cukup signifikan terkait penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mulai dari prosedur pengakhiran hubungan kerja, alasan yang dapat digunakan untuk pemutusan hubungan kerja hingga pengaturan mengenai besaran hak pekerja yang diputus hubungannya.
2. Dari perbedaan pengaturan yang cukup signifikan mengenai penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut berdampak terhadap perkara-perkara perselisihan pengakhiran hubungan kerja yang sedang dalam proses penyelesaian secara hukum, baik di tingkat bipartit maupun di tingkat pengadilan hubungan industrial. Muncul persoalan hukum baru yaitu ketentuan hukum mana yang harus digunakan sebagai dasar hukum dalam penyelesaian perselisihan yang sedang terjadi. Mengingat dalam Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak diatur secara jelas mengenai keadaan hukum yang terjadi pada saat Undang-undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut di undangkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Djumaldji, F. X. (2005). *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika.
- Marakas, O. &. (2013). *Management Information Systems (Sixteenth)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Marzuki, P. M. (2001). Penelitian Hukum. *Yuridika*, 16(1), 103-126.
- Nurachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*,. Visimedia.