

# PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KAITANNYA DENGAN IKLIM INVESTASI DI INDONESIA

**Anggun Kirana<sup>1</sup>, Annisaul Maslamah<sup>2</sup>, Devi Riyani<sup>3</sup>, Lidia Fathaniyah<sup>4</sup>,  
dan Istiqomah Putri W<sup>5</sup>.**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia  
Sleman, D.I. Yogyakarta, Indonesia

<sup>1</sup>[anggunkirana78@gmail.com](mailto:anggunkirana78@gmail.com), <sup>2</sup>[annisaulmaslamah12@gmail.com](mailto:annisaulmaslamah12@gmail.com) ,  
<sup>3</sup>[deviriyani6@gmail.com](mailto:deviriyani6@gmail.com), <sup>4</sup>[lidiafathaniyah24@gmail.com](mailto:lidiafathaniyah24@gmail.com),  
<sup>5</sup>[istiqmhputriw@gmail.com](mailto:istiqmhputriw@gmail.com)

## **Abstract**

*This research will examine whether rigid termination of employment arrangements affect the investment climate in Indonesia. This research is a normative legal research using a statutory approach. The primary legal materials used are Law Number 6 of 2023 and secondary legal materials, namely books, journals, and the results of other people's research related to the problem. the results of the study found that the regulation of layoffs Number 6 of 2023 cannot be viewed partially from one side only. From the entrepreneur's point of view, the most flexible layoff arrangements can encourage employers' activities to continue to adapt to the market. However, from the workers' point of view, with the flexibility of layoff arrangements, this actually poses a threat of unilateral layoffs, which is not impossible to cause new problems for the country, such as increasing unemployment and poverty.*

**Keywords:** *Pemutusan Hubungan Kerja, Iklim Investasi, UU Cipta Kerja*

---

## **PENDAHULUAN**

Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) tidak terlepas dari adanya persoalan terkait terjadinya berbagai penolakan terhadap Rancangan Undang-Undang (RUU) tersebut, terutama dari kalangan buruh. Misalnya, pada klaster ketenagakerjaan yang di dalamnya terdapat penghapusan cuti melahirkan dan pemberian pesangon kepada pekerja yang terkena PHK<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Moza Dela Fudika, Ellydar Chaidir, and Saifuddin Syukur, "Konfigurasi Politik Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja", *Jurnal Legislasi Indonesia* 19, no. 2 (2022): 185–197, <https://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/4> (diakses 24 Juni 2023).

Dewasa ini kondisi di Indonesia menunjukkan pertumbuhan jumlah usia produktif yang tinggi namun tidak diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta lapangan pekerjaan yang terbatas. Rendahnya kualitas SDM menjadikan pencari pekerja tidak dapat bersaing pada formasi yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga menyebabkan salah satu tingkat pengangguran di Indonesia tinggi. Dalam kondisi seperti itu, Pemerintah harus melakukan berbagai upaya strategis dalam memenuhi hak-hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak seperti yang diamanatkan dalam UUD 1945. Maka dari itu, terdapat tiga upaya strategis dalam rangka menciptakan lapangan pekerjaan yakni yang dilakukan melalui peningkatan investasi, penguatan UMKM dan peningkatan kualitas SDM (Ketenagakerjaan). Hal tersebut dirumuskan dalam RUU tentang Cipta Kerja yang disusun berdasarkan pertimbangan filosofis, sosiologis dan yuridis<sup>4</sup>.

Salah satu bidang yang paling kontroversial dalam diskursus UUCK adalah bidang ketenagakerjaan. Perubahan yang dilakukan dalam Bab Ketenagakerjaan UUCK, khususnya pada beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), menjadi sorotan karena dipandang dapat merugikan pekerja. Secara umum, jika dibandingkan dengan draft RUU Cipta Kerja versi awal (versi Februari), terdapat beberapa perbaikan dalam draft final UUCK yang akhirnya disahkan (draft final versi Setneg, 1187 halaman-red). Misalnya, ketentuan yang sebelumnya banyak dikritisi soal Upah Minimum Padat Karya dan perubahan hak cuti yang merugikan pekerja sudah tidak lagi ditemukan dalam draft final. Namun, masih terdapat beberapa permasalahan pada pasal-pasal dalam Bab Ketenagakerjaan UUCK.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Naskah Akademik UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 208.

<sup>5</sup> Sigit Riyanto, dkk, Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020), Edisi 2 (November 2020): 1-101, <https://rispub.law.ugm.ac.id/2020/11/06/kertas-kebijakan-catatan-kritis-terhadap-uu-no-11-tahun-2020-tentang-cipta-kerja/> (diakses 24 Juni 2023).

Masuknya klaster ketenagakerjaan dalam UUCK bertujuan untuk meningkatkan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha. UU Ketenagakerjaan dianggap terlalu rigid yang mana peraturan tersebut menjadi penghambat investasi. Namun, cita-cita dari UUCK tidak dibarengi dengan peningkatan perlindungan terhadap pekerja sehingga klaster ketenagakerjaan ini menjadi bidang yang paling kontroversial dalam diskursus UUCK. Perubahan yang dilakukan dalam Bab Ketenagakerjaan UUCK, terutama terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi sorotan karena dianggap akan membawa kerugian bagi pekerja. Akibatnya, banyak pasal-pasal dalam Bab Ketenagakerjaan yang disusun dengan logika keliru<sup>6</sup>.

Sebuah logika fleksibilitas dan kemudahan bisnis yang tidak memperhatikan kondisi sosiologis-empiris ketenagakerjaan, yaitu posisi yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha. Salah satu pasal yang secara jelas mencerminkan kekeliruan logika ini adalah amandemen Pasal 151 tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Sebagaimana telah disebutkan di atas, amandemen Pasal 151 ayat (2) membuka peluang bagi pengusaha untuk melakukan PHK melalui pemberitahuan. Meskipun ketentuan ini dilanjutkan dengan tetap dimungkinkannya perundingan bipartid dan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) namun jika pekerja menolak PHK pada kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa menolak PHK bukanlah hal yang mudah dilakukan oleh pekerja. Ketimpangan posisi tawar, ketakutan terhadap atasan, serta ketidaktahuan atas hak-haknya sebagai pekerja, acapkali membuat pekerja tak berlutik jika terjadi PHK<sup>7</sup>.

Seperti yang terjadi kasus PHK pada tahun 2020 PT. Indosat Tbk melakukan PHK terhadap 677 karyawan dan 57 karyawan lainnya terancam PHK. Alasannya karena PT. Indosat Tbk terjadi kerugian perusahaan mencapai

---

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> *Ibid.*

ratusan miliar rupiah dan kemudian ingin melakukan perubahan organisasi sebagai akibat dari kebijakan perseroan. Sehingga PHK dilakukan sepihak oleh perusahaan tanpa melakukan pemberitahuan dan diskusi dengan para pekerja padahal berdasarkan UUCK dan UU sebelumnya seperti yang dikemukakan dipembahasan sebelumnya, pihak pengusaha wajib untuk memberitahukan rencana PHK tersebut. Namun perusahaan tidak melakukan hal tersebut dengan dalih akan memberikan kompensasi yang lebih dari aturan yang berlaku. Para pegawai PT. Indosat Tbk dapat memperjuangkan haknya sebagai pekerja untuk menerima ataupun menolak rencana PHK tersebut<sup>8</sup>.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan PHK dalam UU Cipta Kerja mempengaruhi Iklim Investasi di Indonesia?

### **Tinjauan Pustaka**

#### **1. Teori Hubungan Industrial**

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial merupakan hubungan antara pelaku kegiatan proses produksi yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil dari usaha, dan pemerintah yang berperan untuk

---

<sup>8</sup> Axcel Deyong Aponno and Aisyah Puspitasari Arifiani, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk)", *Kertha Semaya* 9, no. 10 (2021): 1896–1906, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/76922> (diakses 23 Juni 2023).

mengayomi dan memiliki kepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.<sup>9</sup>

Menurut Santanoe, Kertonegoro, istilah hubungan industrial memberikan kesan sempit yang seakan-akan hanya menyangkut hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Padahal hubungan industrial juga mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologis, ekonomi, politik, hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun juga melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti yang luas.<sup>10</sup>

Hubungan Industrial merupakan istilah pengganti dari hubungan perburuhan (*labour relation*). Adapun alasan dari penggantian dari istilah hubungan perburuhan menjadi hubungan industrial, oleh karenanya dalam hubungan industrial itu sendiri hanya membahas hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Namun pada kenyataannya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri dikarenakan banyaknya pengaruh dari masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya sehingga istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi dalam menggambarkan permasalahan perburuhan yang sebenarnya.<sup>11</sup>

Pada dasarnya hubungan industrial terdapat beberapa hal yaitu:<sup>12</sup>

- 1) Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial;

---

<sup>9</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2020): 163.

<sup>10</sup> Santanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, (Jakarta: YTKI, 1999): 14.

<sup>11</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1989): 7.

<sup>12</sup> Fritjie Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)", *Jurnal Hukum Unsrat* 2, no. 2 (Januari 2014): 117-126,

[http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM\\_HUBUNGAN\\_INDUSTRIAL\\_PANCASILA\\_DI\\_INDONESIA\\_DENGAN\\_TENAGA\\_KERJA%2C\\_PERUSAHAAN\\_DILIHAT\\_DARI\\_AS.pdf](http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM_HUBUNGAN_INDUSTRIAL_PANCASILA_DI_INDONESIA_DENGAN_TENAGA_KERJA%2C_PERUSAHAAN_DILIHAT_DARI_AS.pdf) (diakses 24 Juni 2023).

- 2) Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha, yang merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh;
- 3) Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah;
- 4) Berakhirnya hubungan industrial,
- 5) Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Maka dalam adanya hubungan perburuhan tidak hanya terbatas pada hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh saja, namun perlu adanya campur tangan dari pemerintah.

## 2. Teori Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja buruh/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Maka dapat diartikan jika hubungan kerja itu timbul karena adanya perjanjian kerja, yang mana pekerja/buruh mengikatkan dirinya kepada atasan atau majikan. Perjanjian kerja ini timbul karena adanya kesepakatan bersama antara pekerja dan pemberi kerja. Maka dengan demikian seorang pekerja telah mengikatkan dirinya, yang mana akan timbul hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>13</sup>

Terdapat beberapa kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:<sup>14</sup>

- a) Melakukan pekerjaan

---

<sup>13</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007): 56.

<sup>14</sup> F.X. Djumialdji, *Selayang Pandang Mengenal Organisasi Perburuhan Internasional ILO*, (Yogyakarta: Liberty, 1982): 79.

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Pekerja wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan

b) Mentaati tata tertib perusahaan

Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.

c) Wajib membayar denda dan ganti rugi

Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang baik milik pengusaha, atau pihak ketiga, karena kesengajaan atau kelalaian. Kewajiban membayar denda atau ganti rugi harus diatur lebih dahulu dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan.

d) Bertindak sebagai buruh yang baik

Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

e) Bertindak sebagai majikan yang baik

Pasal 1602 y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik. Dari ketentuan ini dapat disimpulkan bahwa meskipun ada kewajiban yang tidak tertulis dalam perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau undang-undang seharusnya wajib dilakukan atau tidak dilakukan, pengusaha harus melakukan hal tersebut.

F.X. Djumaldji menjelaskan bahwa pengusaha juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan adalah:<sup>15</sup>

a) Membayar upah

Upah adalah imbalan yang berupa uang atau dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja berakhir.

b) Memberikan istirahat mingguan dan hari libur

Istirahat mingguan hanya diberikan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari seminggu maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari, pada umumnya jatuh pada hari Sabtu dan Minggu. Pada hari libur resmi pekerja berhak mendapat istirahat dengan upah sebagaimana biasa diterima

c) Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja

Pasal 1602 w KUHPerdara ditentukan bahwa majikan wajib untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di mana atau dengan mana ia menyuruh melakukan sedemikian rupa dan begitu pula mengenai melakukan pekerjaan, menggandakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa sehingga pekerja terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan, atau harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan. Ketentuan Pasal ini

---

<sup>15</sup> *Ibid.*

ditujukan untuk melindungi pekerja, oleh sebab itu pengusaha yang melalaikan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi

d) Memberi surat keterangan

Kewajiban memberi surat keterangan diatur dalam Pasal 1602 z KUHPerdara yang menyatakan bahwa pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pengusaha wajib memberi surat keterangan kepada pekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan, masa kerja dan sebagainya.

Pada dasarnya dalam pembuatan perjanjian kerja, pekerja/buruh memiliki kepentingan untuk mendapatkan pekerjaan dengan imbalan jasa yang dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya sehingga mereka menghendaki adanya upah yang inggi. Maka sebaliknya pengusaha berkepentingan untuk mengembangkan usahanya melalui langkah-langkah efisiensi dan menekan upah pekerja/buruh serendah-serendahnya. Pemenuhan kepentingan masing-masing pihak ini acapkali sering menimbulkan konflik. Maka disinilah peran hukum ketenagakerjaan dalam menjembatani kepentingan-kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha agar terciptanya keseimbangan. Maka dalam hal untuk menjembatani maka diperlukannya salah satu peran dari pemerintah yang perannya adalah menyusun peraturan perundang-undangan yang lebih spesifik di bidang ketenagakerjaan. Maka ketelibatan dari pemerintah ini mengakibatkan sifat hukum ketenagakerjaan yang semula merupakan hukum privat mendapat nuansa hukum privat.<sup>16</sup>

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha,

---

<sup>16</sup> Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, 2006): 28.

pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>17</sup>. Pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Maka istilah pemutusan hubungan kerja bisa menjadi momok yang menakutkan bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut<sup>18</sup>.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normative yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan preskripsi tentang pengaturan PHK dalam kaitannya dengan iklim investasi di Indonesia. Adapun objek penelitian hukum ini adalah peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, 77.

<sup>18</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit.*, 175.

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan undang-undang yaitu pendekatan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan. Penelitian ini digunakan bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan bahan hukum sekunder yaitu buku, jurnal, dan hasil penelitian orang lain yang berkaitan dengan permasalahan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi bahan-bahan pustaka dengan cara menelusuri, menghimpun, meneliti, dan menganalisis atau mengkaji bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh jawaban terhadap permasalahan dalam penelitian ini untuk kemudian ditarik kesimpulan.

## **PEMBAHASAN**

### **Perbandingan Pengaturan PHK dan Pesangon dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja**

Terdapat beberapa perbedaan dalam UUK dan UUCK antara lain 1) Pemberitahuan PHK yang hanya melalui surat akan berpotensi memicu adanya kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja. Sehingga akan lebih etis apabila proses PHK tetap dilakukan melalui perundingan. Klausul dan tata cara menempuh upaya hukum untuk pekerja banyak dihapuskan dalam UUCK. 2) Penghapusan Klausul, dalam teori fiksi hukum menyatakan semua orang dianggap tahu hukum, namun realitanya tidak semua orang

paham hukum. Sehingga untuk meminimalisir ketidaktahuan hukum perlu secara jelas dicantumkan klausul mengenai upaya hukum dalam UUCK supaya tidak berpotensi menimbulkan kebingungan terhadap pekerja yang di PHK untuk membela diri. 3) Penghapusan syarat laporan keuangan untuk membuktikan bahwa perusahaan mengalami kerugian tidak tepat apabila dihapus karena hal ini penting untuk mengetahui posisi keuangan perusahaan seperti harta, utang, modal, dan berapa besar laba dan ruginya. 4) Penghapusan beberapa sanksi administratif dirasa kurang tepat karena hal ini penting untuk menjamin penegakan hukum administrasi. Sebagaimana sifat dari sanksi administratif yaitu korektif dan rehabilitatif yang ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya. 5) Penambahan adanya JKP yang diperuntukkan untuk para pekerja yang terkena PHK sebelum habis masa kontrak dan masih bersatus sebagai pegawai PKWT. Hal ini merupakan upaya pemerintah untuk pemenuhan kompensasi PHK yang lebih optimal. JKP ini sepenuhnya ditanggung pemerintah, sehingga pengusaha tidak terbebani dengan adanya kompensasi PHK. 6) Penghapusan uang penggantian hak pada poin (c) tentu mengurangi hak yang diterima pekerja pada UUK namun menguntungkan terhadap pengusaha. Pemotongan uang pesangon membuat kerugian terhadap pekerja dan beban perusahaan untuk membayar pesangon berkurang. Dengan begitu, ketika terjadi PHK besar-besaran dengan alasan apapun, perusahaan lebih ringan membayar pesangon dan tak ada pekerja yang kehilangan haknya. UU 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang yang sudah cukup mengakomodir kebutuhan tenaga kerja, namun pada undang-undang tersebut belum mengatur secara spesifik terhadap ketenagakerjaan, sehingga tidak cukup menarik investor untuk berinvestasi di Indonesia. Prinsip investor yang pertama adalah adanya kepastian di negara tempat ia ingin berinvestasi dan yang kedua adalah adanya efisiensi, sedangkan hal tersebut tidak ditemukan pada UU 13 Tahun 2003 sehingga perlu pembaharuan hukum khususnya untuk menarik investasi di Indonesia. Pengaturan baru dalam UU 6 Tahun 2023 menjadi insentif lebih baik dari sisi

inverstor, namun disisi pekerja merupakan bentuk kelonggaran yang berimplikasi terhadap pemelemahan perlindungan tenaga kerja. UU ini dapat dikatakan seperti perwujudan *ultra petita* dari tujuan awal perencanaan pemerintah yang fokus terhadap masuknya investasi di Indonesia namun implementasinya melebihi apa yang seharusnya yang mana dapat dicermati dalam substansinya yang sangat mengakomodir kepentingan pengusaha namun memangkas sebagian hak dan perlindungan tenaga kerja sehingga berdampak pada kelonggaran perusahaan untuk dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan berbagai macam alasan yang dilegalkan undang-undang.

Tabel. 1 Perbandingan Pengaturan PHK dan Pesangon dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

<b>Perbedaan</b>	<b>UU 13/2003</b>	<b>UU 6/2023</b>
<b>Proses PHK (Pasal.151)</b>	Perundingan pengusaha dan pekerja -> berhasil/tidak -> jika tidak, maka phk hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Pemberitahuan PHK oleh pengusaha kepada pekerja (surat) -> pekerja menerima/menolak -> jika menolak, maka wajib dilakukan perundingan bipartit -> sepakat/tidak -> jika tidak sepakat, maka phk dapat diselesaikan lewat mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
	Pemberitahuan PHK yang hanya melalui surat akan berpotensi memicu adanya kesalahpahaman antara pengusaha dan pekerja. Sehingga akan lebih etis apabila proses PHK tetap dilakukan melalui perundingan.	
<b>Pengajuan Gugatan (Pasal.159)</b>	Apabila pekerja menolak PHK, maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Tidak diatur
	Klausul dan tata cara menempuh upaya hukum untuk pekerja banyak dihapuskan dalam UUCK. Teori fiksi hukum menyatakan semua orang dianggap tahu hukum, namun realitanya tidak semua orang paham hukum. Sehingga untuk meminimalisir ketidaktahuan hukum perlu secara jelas dicantumkan klausul	

	mengenai upaya hukum dalam UUCK supaya tidak berpotensi menimbulkan kebingungan terhadap pekerja yang di PHK untuk membela diri.	
<b>Pembuktian Kerugian Perusahaan (Pasal.164)</b>	Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.	PP 35/2021 Pasal 43 Ayat (1) Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.
	Penghapusan syarat laporan keuangan untuk membuktikan bahwa perusahaan mengalami kerugian tidak tepat apabila dihapus karena hal ini penting untuk mengetahui posisi keuangan perusahaan seperti harta, utang, modal, dan berapa besar laba dan ruginya.	
<b>Sanksi (Pasal.183) (Pasal.190)</b>	Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada pekerja Sanksi administratif dapat berupa : a. teguran; b. peringatan tertulis; c. pembatasan kegiatan usaha; d. pembekuan kegiatan usaha; e. pembatalan persetujuan; f. pembatalan pendaftaran; g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; h. pencabutan ijin	Pasal.183 (Tidak Diatur)  Diatur melalui PP 35/2021 Sanksi administratif dapat berupa : a. teguran tertulis; b. pembatasan kegiatan usaha; c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d. pembekuan kegiatan usaha.
	Penghapusan beberapa sanksi administratif dirasa kurang tepat karena hal ini penting untuk menjamin penegakan hukum administrasi. Sebagaimana sifat dari sanksi administratif yaitu korektif dan rehabilitatif yang ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya.	
<b>Jaminan Kehilangan Pekerja (JKP) (Pasal.46A-E)</b>	-	Uang tunai max. 6x upah, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
	JKP diperuntukkan untuk para pekerja yang terkena PHK sebelum habis masa kontrak dan masih bersatus sebagai pegawai PKWT. Hal ini merupakan upaya pemerintah untuk pemenuhan kompensasi PHK yang lebih optimal. JKP ini sepenuhnya ditanggung pemerintah, sehingga pengusaha tidak terbebani dengan adanya kompensasi PHK.	

<b>Uang penggantian Hak (Pasal.156)</b>	Uang penggantian hak berupa: a. cuti tahunan yang belum diambil; b. ongkos pulang; c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon	Uang penggantian hak berupa: a. cuti tahunan yang belum diambil; b. ongkos pulang;
	Penghapusan uang penggantian hak pada poin (c) tentu mengurangi hak yang diterima pekerja pada UUK namun menguntungkan terhadap pengusaha.	
<b>Uang Pesangon Dalam Hal Efisiensi, ForceMajeure, Pailit (Pasal.156 angka (5))</b>	1-2 x Uang pesangon. Satu kali Upah penghargaan masa kerja, Upah penggantian hak.	Diatur lewat PP 35/21 Perusahaan melakukan efisiensi dikarenakan mengalami kerugian: 1/2 x Uang pesangon. Satu x Upah penghargaan masa kerja
	Pemotongan uang pesangon membuat kerugian terhadap pekerja dan beban perusahaan untuk membayar pesangon berkurang. Dengan begitu, ketika terjadi PHK besar-besaran dengan alasan apapun, perusahaan lebih ringan membayar pesangon dan tak ada pekerja yang kehilangan haknya.	

### Pengaturan PHK dari Sisi Pekerja

Di dalam hubungan industrial posisi tawar pekerja cenderung lebih lemah secara ekonomi dibanding dengan pengusaha, sehingga dalam hal ini perlindungan kepada pekerja menjadi penting untuk menjamin hak-hak dasar pekerja demi terpeliharanya kesejahteraan pekerja yang tentunya akan selaras dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena alasan tersebut campur tangan Pemerintah menjadi penting yang memiliki peran sebagai kontrol sosial dalam mengawasi dan menindaklanjuti pelanggaran hukum ketenagakerjaan agar dapat melindungi kelompok pekerja yang selama ini berposisi sebagai kaum yang cenderung lebih lemah dari eksploitasi oleh pengusaha<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Raden Yosari Helenanto, dkk, "Legal Protection Agaist Termination of Employment in the Framework of Maintaining the Continuity of the Business World Associated with Investment in Indonesia." *The Seybold Report* 18, no. 1 (2023): 412-425

Pengaturan mengenai tenaga kerja mengalami perubahan melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lahirnya UU *a quo* bertujuan untuk memperluas lapangan pekerjaan melalui upaya peningkatan investasi, dan penguatan UMKM dan peningkatan SDM (ketenagakerjaan)<sup>20</sup>. Namun upaya tersebut tidak diimbangi dengan penguatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Dalam UU *a quo* khususnya pada klaster ketenagakerjaan yang merupakan perubahan dari UU Nomor 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan cenderung melemahkan perlindungan para pekerja, salah satunya yaitu pasal-pasal mengenai PHK. Bagi pekerja PHK akan menjadi problematika karena mereka kehilangan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan bahkan keluarganya, oleh karenanya dalam pengaturan sebelumnya yaitu UU ketenagakerjaan aturan mengenai PHK dibuat secara rigid agar sebisa mungkin mencegah terjadinya PHK, dan apabila PHK tidak dapat dihindarkan pemerintah tetap mengupayakan agar hak-hak tenaga kerja dipenuhi oleh pengusaha melalui pengaturan tersebut<sup>21</sup>.

Ketentuan UU *a quo* yang cenderung melemahkan pekerja adalah aturan mengenai alasan PHK sebagaimana dalam pasal 154 A ayat (1) huruf b dimana perusahaan diperbolehkan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian<sup>22</sup>. Dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya alasan efisiensi ini harus disertai penutupan perusahaan secara permanen.<sup>23</sup> Dengan perubahan ini akan memudahkan pengusaha untuk

---

<http://repository.uki.ac.id/10332/1/LegalProtectionAgainstTermination.pdf> (diakses pada 22 Juni 2023).

<sup>20</sup> Naskah Akademik UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hlm. 209.

<sup>21</sup> Raden Yosari Helenanto, dkk, *Op. Cit.*, 413.

<sup>22</sup> UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Bab IV Ketenagakerjaan, Pasal 154 A ayat (1) huruf b

<sup>23</sup> UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 164 ayat (3) jo Putusan MK Nomor Nomor 19/PUU-IX/2011

menjadikan alasan efisiensi digunakan untuk melakukan PHK, selain itu hal ini juga akan menarik perhatian investor untuk berinvestasi karena ketika pekerja tersebut sudah tidak produktif bisa di PHK dengan alasan efisiensi untuk menghemat biaya produksi.<sup>24</sup>

Selain itu, alasan perusahaan mengalami kerugian dalam ketentuan sebelumnya yaitu Pasal 164 ayat (2) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.<sup>25</sup> Namun kemudian dalam UU *a quo* ayat tersebut dihapus akan tetapi dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada penjelasan pasal 43 ayat (1) menyatakan bahwa kerugian dapat dibuktikan berdasarkan hasil audit internal atau eksternal.<sup>26</sup> Artinya dalam PP *a quo* adanya pilihan audit keuangan bisa dilakukan melalui internal perusahaan maupun dari eksternal, namun kemudian yang menjadi kekhawatiran adalah ketika laporan keuangan tersebut dilakukan melalui audit internal ditakutkan adanya manipulasi maupun tidak transparan dari perusahaan tersebut, karena pilihan audit internal ini juga memiliki sisi positif yaitu menghemat pengeluaran perusahaan dan mempercepat hasil audit keuangan, yang dapat mempercepat memberikan kepastian kepada pekerja.<sup>27</sup>

Pengatura mengenai alur PHK dalam UU *a quo* terdapat dalam pasal 151 dalam ayat (2) menyatakan bahwa apabila terjadinya PHK maksud dan alasan PHK diberitahukan kepada pekerja. <sup>28</sup> Perubahan pasal ini dikhawatirkan terjadinya kemungkinan PHK sepihak karena PHK dilakukan hanya dengan pemberitahuan kepada pekerja tanpa didahului perundingan

---

<sup>24</sup> Ayunita Nur Rohanawati (dosen Hukum Ketenagakerjaan Universitas Islam Indonesia) dalam diskusi pada hari Rabu 10 Mei 2023 pukul 08.00 WIB

<sup>25</sup> UU Nomor 13 tahun 2003, pasal 164 ayat (2)

<sup>26</sup> PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada penjelasan pasal 43 ayat (1)

<sup>27</sup> Ayunita Nur Rohanawati (dosen Hukum Ketenagakerjaan Universitas Islam Indonesia) dalam diskusi pada hari Rabu 10 Mei 2023 pukul 08.00 WIB

<sup>28</sup> UU No. 6 Tahun 2023, pasal 152 ayat (2)

antara pengusaha dan pekerja sebagaimana alur PHK sebelum diubahnya pasal 151. Meskipun dalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa jika terjadinya penolakan oleh tenaga kerja penyelesaian perselisian dapat dilakukan melalui perundingan bipartite, namun dalam realitanya adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dengan pengusaha, sehingga untuk membela hak pekerja bukanlah hal yang mudah terlebih para pekerja juga tidak mengetahui apa saja yang menjadi hak-haknya. Selain itu, perubahan pada alur PHK yaitu dengan tidak melibatkannya lembaga perselisihan hubungan industrial, hal ini menunjukkan bahwa dalam alur proses PHK pemerintah tidak lagi hadir dalam menjalankan fungsinya sebagai kontrol sosial untuk mengawasi hubungan industrial dimana adanya ketimpangan dan para pekerja cenderung berposisi lebih lemah, sehingga kekhawatiran mengenai PHK sepihak akan sangat memungkinkan untuk terjadi.<sup>29</sup>

Selain itu, pelemahan perlindungan terhadap pekerja juga akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, pekerja menjadi diselimuti rasa khawatir akan adanya PHK sepihak, sehingga kemudian bagaimana produktivitas pekerja ini akan baik apabila perlindungannya saja tidak menjamin. Padahal peningkatan produktivitas kerja ini harusnya lebih diperhatikan dan diakomodir dalam UU *a quo* karena juga akan menjadi bahan pertimbangan investor asing untuk berinvestasi di Indonesia. Ketentuan yang dikategorikan sebagai peningkatan keterampilan pekerja dalam UU *a quo* hanya perihal jaminan kehilangan pekerjaan yang berupa pelatihan kerja,<sup>30</sup> sebagaimana disebutkan dalam pasal 46D ayat (1) yang merupakan perubahan dari UU Nomor 40 Tahun tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang

---

<sup>29</sup> Sigit Riyanto, dkk, *Op.Cit.*, 48.

<sup>30</sup> Syarif Hidayatullah, Ditha Wiradiputra. "Menimbang Epektifitas Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Peningkatan Investasi Asing." *Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 12, no. 2 (2021); 112-125  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/15861> (diakses pada 23 Juni 2023).

berbunyi manfaat jaminan kehilangan pekerjaan berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.<sup>31</sup>

Dengan adanya perubahan pengaturan mengenai PHK ini menjadi ancaman tersendiri bagi para pekerja juga bagi negara karena akan berkolerasi dengan iklim investasi yang baik dan dapat berpengaruh dalam pertimbangan investor dalam melakukan investasi karena kaitannya dengan hubungan industrial yang kondusif. Karena bukan tidak mungkin dengan PHK yang dikhawatirkan menjadi sepihak ini menyebabkan banyak terjadinya PHK dan menimbulkan permasalahan lain seperti bertambahnya angka pengangguran yang dalam jangka panjang juga akan menyebabkan kualitas kehidupan juga kualitas pendidikan yang rendah, dan meningkatnya angka kriminalitas.

### **Pengaturan PHK dari Sisi Perusahaan**

Dalam dunia ekonomi yang dinamis, banyak perusahaan merampingkan operasional dalam rangka mempertahankan posisi kompetitif di pasar<sup>32</sup>. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan proses dari sebuah keberlangsungan perusahaan<sup>33</sup>. Tindakan tersebut dapat membantu perusahaan agar menjadi efisien, namun disisi lain berakibat hilangnya pekerjaan seseorang<sup>34</sup>. Pengaturan PHK dalam suatu undang-undang dapat memengaruhi iklim

---

<sup>31</sup> UU No. 6 Tahun 2023, Bab VI Ketenagakerjaan pada bagian ketiga: Jenis Program Jaminan Sosial Pasal 46 ayat (1)

<sup>32</sup> United States Department of Labor, *Employer's Guide to Advance Notice of Closings and Layoffs The Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Act*, United States: Department of Labor, (2003): 1-30, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ETA/layoff/pdfs/EmployerWARN2003.pdf> (diakses pada 23 Juni 2023).

<sup>33</sup> Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan". *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1. (Februari 2020): 99-112, <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Mizan/article/view/923> (diakses pada 23 Juni 2023).

<sup>34</sup> United States Department of Labor, *Op.Cit.*, 1.

investasi di suatu negara<sup>35</sup>. Pengaturan PHK yang jelas, seimbang, dan adil dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, disamping juga dapat memberikan kepastian hukum kepada pengusaha dan investor.

Dalam konteks Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, melalui perubahan pengaturan PHK dalam undang-undang *a quo* dimaksudkan bagi kemudahan investasi di Indonesia. Kemudahan tersebut diberikan melalui pengaturan PHK yang fleksibel, yang oleh Atkinson dikategorikan sebagai fleksibilitas eksternal<sup>36</sup>. Dalam fleksibilitas eksternal, agar perusahaan tetap eksis di pasar maka peraturan perlindungan pekerja dibuat longgar sehingga kebutuhan perusahaan selalu dapat disesuaikan, melalui misalnya rekrutmen pekerja kontrak atau peraturan PHK yang longgar<sup>37</sup>. Dalam studi oleh Caballero dan Cowan, sebagaimana dikutip dalam Rajagukguk, bahwa negara-negara dimana peraturan perlindungan pekerja terutama yang berkaitan dengan PHK yang sangat ketat akan berpengaruh pada lambatnya penciptaan kesempatan kerja<sup>38</sup>. Pada gilirannya, akan berdampak pada ekosistem investasi. Lebih lanjut, pengaturan PHK, sebagai bentuk dari perlindungan kepada pekerja, yang cenderung lebih besar daripada aktivitas investasi akan berakibat pada menyusutnya tingkat investasi karena akan membuat investasi tidak dapat diubah<sup>39</sup>, artinya perusahaan akan kesulitan beradaptasi dengan kebutuhan

---

<sup>35</sup> Nurlina, "Pasar Kerja dan Ketenagakerjaan", *Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (Januari 2014): 43-59, <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/181> (diakses pada 23 Juni 2023).

<sup>36</sup> Zantermans Rajagukguk, "Pasar Kerja Fleksibel versus Perlindungan Pekerja di Indonesia". *Kependudukan Indonesia* 5, no. 2 (2010): 1-28, <https://ejournal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/132> (diakses pada 24 Juni 2023).

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> Douglas Fairhurst dan Matthew Serfling, "Employment Protection, Investment, and Firm Growth", *The Review of Financial Studies* 33, no. 2 (Februari 2020): 1-49, <https://academic.oup.com/rfs/articleabstract/33/2/644/5522377?redirectedFrom=fulltext> (diakses pada 23 Juni 2023).

pasar. Ketika perusahaan dituntut agar dapat beradaptasi dengan kebutuhan pasar maka perubahan ukuran, struktur, arah bisnis, pengurangan pekerja, ataupun perubahan lainnya mungkin perlu untuk dilakukan, sehingga diperlukan pengaturan PHK yang dapat memberikan fleksibilitas yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menghadapi tantangan ekonomi global.

Kemudian, ketika perusahaan memberhentikan pekerja, tentu akan ada biaya yang dikeluarkan, termasuk juga biaya penyelesaian tuntutan hukum apabila terjadi pelanggaran hukum ketenagakerjaan, yang pada gilirannya menimbulkan kekhawatiran perusahaan akan kerugian finansial yang timbul<sup>40</sup>. Dalam konteks undang-undang *a quo* pekerja yang di PHK akan diberikan hak-hak seperti uang penggantian hak, dan uang pesangon, sebagaimana telah dipaparkan dalam sub-bab sebelumnya. Dengan dibebankannya hak-hak tersebut kepada perusahaan, dikhawatirkan timbul kerugian finansial apalagi ketika misalnya keuangan perusahaan juga sedang tidak stabil. Hal tersebut akan dijadikan sebagai pertimbangan oleh para calon investor yang pada gilirannya juga berpengaruh kepada iklim investasi.

Penting untuk diperhatikan bahwa PHK merupakan ultimum remedium, artinya dianggap sebagai solusi terakhir yang dapat diambil oleh perusahaan setelah semua upaya yang wajar untuk mempertahankan hubungan kerja, seperti perubahan kontrak kerja, telah dijalankan tetapi tidak berhasil. Melalui pengaturan PHK dalam undang-undang *a quo* diharapkan dapat menciptakan lingkungan kondusif dimana bisnis dapat beroperasi dan berkembang yang kemudian akan menjadi daya tarik bagi investor.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pengaturan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dalam suatu undang-undang memiliki potensi besar untuk memengaruhi iklim investasi di suatu

---

<sup>40</sup> *Ibid.*

negara. Undang-Undang Cipta Kerja mengatur tentang pengaturan hubungan kerja di Indonesia, termasuk di dalamnya pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam pengaturan PHK dengan tujuan untuk mendorong investasi dan menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif di Indonesia.

Bagi pengusaha, melalui fleksibilitas pengaturan PHK tersebut maka perusahaan dapat melakukan perubahan-perubahan agar dapat beradaptasi dengan pasar sekaligus agar kegiatan perusahaan terus berlanjut. Namun fleksibilitas pengaturan PHK disatu sisi dinilai cenderung melemahkan perlindungan terhadap pekerja, karena dengan legalitas efektifitas perusahaan sebagai alasan PHK, pembuktian kerugian perusahaan yang dapat diaudit oleh internal perusahaan, serta mekanisme PHK yang ada saat ini dikhawatirkan akan banyak terjadinya PHK sepihak. Dengan banyaknya PHK ini sendiri bukan tidak mungkin akan menimbulkan masalah baru seperti bertumbuhnya pengangguran yang tentunya akan selaras dg rendahnya rendahkan kualitas kehidupan juga meningkatkan angka kriminalitas. Padahal faktor keadaan sosial Indonesia juga sangat memungkinkan menjadi bahan pertimbangan investor untuk berinvestasi di Indonesia.

Secara keseluruhan, korelasi antara pengaturan PHK dalam UU Cipta Kerja dengan iklim investasi di Indonesia tidak dapat dipandang secara parsial, karena terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan. Namun, dengan melakukan pengaturan yang tepat dan adil, diharapkan bahwa UU Cipta Kerja dapat membantu menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

### **Saran**

Pengaturan PHK dalam suatu negara berpotensi besar mempengaruhi iklim investasi di suatu negara. Oleh karenanya peran pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan kontrol sosial tidak dapat ditawar lagi untuk dapat mengakomodir kepentingan pihak pengusaha dan pekerja. Sehingga untuk

mewujudkan iklim investasi yang kondusif untuk menarik perhatian investor fleksibilitas bagi pengusaha menjadi penting agar dapat terus mengikuti pasar, dan perlindungan pekerja juga tidak dapat dikesampingkan untuk mendorong produktivitasnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- 1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Putusan MK Nomor Nomor 19/PUU-IX/2011
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

### **Buku**

- Djumaldji, F.X. *Selayang Pandang Mengenal Organisasi Perburuhan Internasional ILO*. (Yogyakarta: Liberty, 1982).
- Kertonegoro, Sentanoe. *Hubungan Industrial: Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*. (Jakarta: YTKI, 1999).
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014).
- Is, Muhammad Sadi, dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Edisi Pertama. (Jakarta: Kencana, 2020).
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1989).

### Artikel Ilmiah

Aponno, Axcel Deyong, dan Aisyah Puspitasari Arifiani. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk)". *Kertha Semaya* 9, no. 10 (2021).  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/7692>  
[2](#) (diakses 23 Juni 2023).

Fairhurst, Douglas, dan Matthew Serfling. "Employment Protection, Investment, and Firm Growth". *The Review of Financial Studies* 33, no. 2 (Februari 2020).  
<https://academic.oup.com/rfs/articleabstract/33/2/644/5522377?redirectedFrom=fulltext> (diakses pada 23 Juni 2023).

Fudika, Moza Dela, Ellydar Chaidir, dan Saifuddin Syukur. "Konfigurasi Politik Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja". *Jurnal Legislasi Indonesia* 19, no. 2 (2022).  
<https://www.scribd.com/document/636402439/Konfigurasi-Politik-UU-Cipta-Kerja> (diakses 24 Juni 2023).

Helenanto, Raden Yosari, dkk. "Legal Protection Against Termination of Employment in the Framework of Maintaining the Continuity of the Business World Associated with Investment in Indonesia." *The Seybold Report* 18, no. 1 (2023).  
<http://repository.uki.ac.id/10332/1/LegalProtectionAgainstTermination.pdf> (diakses pada 22 Juni 2023).

Hidayatullah, Syarif, dan Ditha Wiradiputra. "Menimbang Epektifitas Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Peningkatan Investasi Asing". *Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 12, no. 2 (2021).  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/15861>  
(diakses pada 23 Juni 2023).

Nurlina. "Pasar Kerja dan Ketenagakerjaan". *Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (Januari 2014). <https://ojs.unitas->

[pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/181](http://pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/181) (diakses pada 23 Juni 2023).

Prameswari, Karina, dan Emi Puasa Handayani. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan". *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1. (Februari 2020). <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Mizan/article/view/923> (diakses pada 23 Juni 2023).

Rajagukguk, Zantermans. "Pasar Kerja Fleksibel versus Perlindungan Pekerja di Indonesia". *Kependudukan Indonesia* 5, no. 2 (2010). <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/132> (diakses pada 24 Juni 2023).

Rumimpunu, Fritjie. "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)". *Jurnal Hukum Unsrat* 2, no. 2 (Januari 2014).

[http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM\\_HUBUNGAN\\_INDUSTRIAL\\_PANCASILA\\_DI\\_INDONESIA\\_DENGAN\\_TENAGA\\_KERJA%2C\\_PERUSAHAAN\\_DI\\_LIHAT\\_DARI\\_AS.pdf](http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM_HUBUNGAN_INDUSTRIAL_PANCASILA_DI_INDONESIA_DENGAN_TENAGA_KERJA%2C_PERUSAHAAN_DI_LIHAT_DARI_AS.pdf) (diakses 24 Juni 2023).