



PERUBAHAN HAK NORMATIF PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

¹ Hanny Jermias Onisimus Salamena

¹Universitas Narotama Surabaya

²Moh. Saleh

²Universitas Narotama Surabaya

Korespondensi penulis: revolsmithmanokwari778@gmail.com, m.shaleh@narotama.ac.id

Abstract. *The Omnibus Law on Job Creation (Law No. 11 of 2020) brought significant changes to labor regulations in Indonesia, particularly regarding termination of employment (PHK). This law provides greater flexibility for employers in the PHK procedure, especially for economic or efficiency reasons, but raises concerns about the protection of workers' rights, such as severance pay. In this context, Law No. 6 of 2023 was enacted to strengthen the protection of workers' normative rights, including in the PHK procedures and social security. This law clarifies the provisions related to PHK, offers better legal certainty, and strengthens sanctions for employers who violate the rules. Despite challenges in implementation, both laws aim to create a balanced labor climate that supports job creation and investment without sacrificing workers' rights.*

Keywords: *Omnibus Law on Job Creation, Termination of Employment, Worker Protection*

Abstrak. Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) membawa perubahan signifikan dalam ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). UU ini memberikan keluwesan prosedur PHK yang lebih besar kepada pengusaha, terutama terkait alasan ekonomi atau efisiensi, namun menimbulkan kekhawatiran terkait perlindungan hak-hak pekerja, seperti pesangon. Dalam hal ini, UU No. 6 Tahun 2023 muncul untuk memperkuat perlindungan hak-hak normatif pekerja, termasuk dalam prosedur PHK dan jaminan sosial. UU tersebut memperjelas ketentuan mengenai PHK, memberikan kepastian hukum, serta menguatkan sanksi bagi pengusaha yang melanggar. Meskipun ada tantangan dalam implementasi, kedua undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang seimbang, yang mendukung penciptaan lapangan kerja dan investasi tanpa mengorbankan hak-hak pekerja.

Kata Kunci: Undang-Undang Cipta Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Pekerja

LATAR BELAKANG

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu aspek krusial dalam hubungan ketenagakerjaan. PHK terjadi ketika hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan diakhiri baik karena keinginan pekerja, keinginan perusahaan, atau keadaan tertentu yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Dalam hal ini, hak-hak pekerja yang mengalami PHK menjadi perhatian utama, terutama terkait hak normatif yang meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi

lainnya yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan, pemerintah berusaha menjamin keseimbangan antara kepentingan pekerja dan perusahaan dalam hal PHK, yang diatur secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Simarmata, M. K., 2024).

Pada tahun 2020, pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau yang lebih dikenal dengan Omnibus Law Cipta Kerja. Undang-Undang ini bertujuan untuk meningkatkan investasi, menciptakan lapangan kerja baru, dan menyederhanakan regulasi dalam berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. Salah satu bagian yang mengalami perubahan signifikan adalah aturan terkait PHK dan hak normatif pekerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada tahun 2023, pemerintah memperbarui regulasi tersebut dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, yang merupakan tindak lanjut dari Omnibus Law Cipta Kerja. Perubahan-perubahan yang diusung oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini menimbulkan berbagai reaksi, baik dari kalangan pengusaha maupun pekerja, khususnya terkait dengan perubahan hak normatif dalam proses PHK.

Sebelum hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah menetapkan hak-hak normatif pekerja dalam hal PHK. Hak-hak ini mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Dalam ketentuan sebelumnya, pekerja yang terkena PHK memiliki hak untuk menerima kompensasi yang jelas dan mengikat secara hukum. Pengusaha diwajibkan untuk membayar sejumlah uang sesuai masa kerja pekerja, serta memastikan adanya kompensasi lain yang berfungsi untuk menjaga stabilitas ekonomi pekerja setelah PHK.

Namun, dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, terjadi beberapa perubahan dalam peraturan terkait PHK dan hak-hak normatif pekerja. Salah satu perubahan signifikan adalah penyederhanaan mekanisme PHK yang dianggap lebih fleksibel bagi perusahaan. Dalam konteks ini, perusahaan diberikan kemudahan untuk melakukan PHK sebagai bagian dari upaya menyesuaikan diri dengan dinamika pasar global. Di satu sisi, perubahan ini dianggap sebagai langkah positif untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan, terutama dalam kondisi

ekonomi yang tidak menentu. Di sisi lain, muncul kekhawatiran bahwa fleksibilitas yang diberikan kepada perusahaan dapat mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak normatif yang selama ini telah diatur dengan jelas dalam undang-undang sebelumnya.

Hak normatif pekerja yang meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya masih menjadi komponen utama yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam hal PHK, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang untuk negosiasi yang lebih fleksibel. Dalam peraturan baru ini, besaran pesangon dan komponen hak lainnya mengalami penyesuaian, yang di satu sisi memberikan keleluasaan bagi perusahaan, namun di sisi lain menimbulkan pertanyaan apakah pekerja tetap mendapatkan perlindungan yang memadai. Selain itu, perubahan dalam batas waktu pemberitahuan PHK dan syarat-syarat terkait pemutusan hubungan kerja juga mengalami penyederhanaan, yang berpotensi menurunkan tingkat kepastian hukum bagi pekerja. Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja, juga mengatur lebih rinci mengenai hak normatif pekerja dalam PHK. Salah satu perubahan penting yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 adalah pengenalan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang bertujuan untuk memberikan perlindungan tambahan bagi pekerja yang mengalami PHK. Melalui program JKP, pekerja yang terkena PHK berhak mendapatkan tunjangan selama periode tertentu serta pelatihan kerja untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan baru. Program ini dipandang sebagai langkah positif dalam memberikan perlindungan bagi pekerja, meskipun masih perlu ditinjau lebih lanjut mengenai efektivitasnya dalam jangka panjang (Devina, M., 2023).

Meskipun ada upaya untuk melindungi pekerja melalui program JKP, perubahan dalam struktur pesangon yang diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja tetap menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja. Sebelumnya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan besaran pesangon yang jelas berdasarkan masa kerja dan alasan PHK. Namun, dalam peraturan baru, besaran pesangon tersebut mengalami penyesuaian yang lebih rendah untuk beberapa kategori PHK. Hal ini tentu berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja yang terkena PHK, terutama

mereka yang telah bekerja dalam jangka waktu lama dan sebelumnya berhak atas pesangon yang

lebih besar. Selain itu, perubahan lain yang dihadirkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja adalah peningkatan fleksibilitas dalam perjanjian kerja. Dalam undang-undang sebelumnya, perjanjian kerja bersifat lebih ketat dan memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi pekerja dalam hal PHK. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan ruang yang lebih luas bagi pengusaha dan pekerja untuk melakukan negosiasi terkait perjanjian kerja, termasuk dalam hal kompensasi setelah PHK. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis mereka, tetapi juga menimbulkan kekhawatiran bahwa pekerja mungkin akan kehilangan sebagian dari hak-hak normatif yang sebelumnya telah diatur dengan jelas dalam undang-undang.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Undang-Undang Cipta Kerja dihadirkan sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan iklim investasi dan menciptakan lapangan kerja baru di Indonesia. Dalam konteks globalisasi dan persaingan ekonomi internasional, fleksibilitas pasar tenaga kerja menjadi salah satu faktor penting untuk menarik investasi asing. Namun, di tengah upaya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, pemerintah juga harus memastikan bahwa hak-hak pekerja, terutama hak normatif dalam hal PHK, tetap terlindungi dengan baik. Perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK tidak hanya penting dari sisi hukum, tetapi juga dari perspektif kesejahteraan sosial dan ekonomi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai perubahan hak normatif pekerja dalam konteks PHK berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. Kajian ini akan membantu untuk memahami sejauh mana perubahan-perubahan yang dihadirkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada pekerja, serta bagaimana regulasi baru ini dapat diimplementasikan tanpa mengorbankan perlindungan hak-hak normatif yang telah ada. Kajian ini juga penting untuk memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang adil dan seimbang antara kepentingan pengusaha dan

pekerja. Penelitian mengenai perubahan hak normatif pekerja dalam PHK berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai implikasi dari regulasi baru ini terhadap dinamika hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi para pemangku kepentingan dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkeadilan, yang tidak hanya mengutamakan kepentingan ekonomi, tetapi juga memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja yang menjadi tulang punggung ekonomi bangsa.

KAJIAN TEORITIS

A. Teori Hak Normatif Pekerja

Hak normatif pekerja diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap UU Cipta Kerja dan memerintahkan pemerintah untuk merevisinya dalam waktu dua tahun (Sudiro et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa regulasi terkait hak pekerja masih terus mengalami perkembangan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik

Salah satu aspek penting dalam hak normatif pekerja adalah perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Namun, masih terdapat kekhawatiran terkait pemahaman pekerja terhadap PKWT dan ketidakpastian hukum akibat tidak adanya formulasi mengenai pekerjaan yang bersifat tidak tetap (Sudiro et al., 2022). Hal ini menunjukkan pentingnya sosialisasi dan komunikasi yang efektif antara pemberi kerja dan pekerja terkait hak-hak normative.

Dalam konteks internasional, ASEAN Consensus on Protection and Promotion of the Rights of Migrant Worker 2017 mengatur perlindungan pekerja migran, termasuk pekerja migran ilegal di sektor domestik (Muthia, 2020). Ini menunjukkan bahwa hak normatif pekerja juga mencakup

perlindungan bagi pekerja migran dan memerlukan kerjasama antar negara untuk implementasinya. Secara keseluruhan, landasan teori hak normatif pekerja menekankan pentingnya regulasi yang jelas, sosialisasi yang efektif, dan kerjasama internasional untuk melindungi hak-hak dasar pekerja.

B. Teori Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, PHK harus memenuhi syarat keabsahan dan keadilan. Menurut Undang-Undang Cipta Kerja di Indonesia, PHK harus melalui prosedur yang ditetapkan dan mempertimbangkan hak-hak pekerja (Sudiro et al., 2022). Namun, masih ada kekhawatiran terkait ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Konsep "constructive dismissal" menunjukkan bahwa PHK dapat terjadi secara tidak langsung ketika kondisi kerja menjadi tidak dapat ditoleransi bagi karyawan. Namun, pembuktiannya sangat sulit dan pengadilan cenderung tidak mudah menerima klaim constructive dismissal (Whitewar-Nel & Rudling, 2021).

Dari perspektif manajemen, PHK dapat dikaitkan dengan job insecurity. Namun, studi menunjukkan bahwa tingkat job insecurity tidak selalu lebih tinggi pada perusahaan yang mengalami leveraged buyouts (LBOs), bahkan pada LBOs yang didukung private equity (Bacon et al., 2018). Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain selain kepemilikan perusahaan juga mempengaruhi job security. Secara keseluruhan, teori PHK mencakup aspek hukum, manajemen, dan psikologi organisasi. Penting untuk mempertimbangkan keseimbangan antara fleksibilitas perusahaan dan perlindungan hak pekerja dalam merumuskan kebijakan PHK yang adil dan efektif.

C. Teori Keseimbangan dalam Hubungan Industri

Teori keseimbangan memiliki peran penting dalam hubungan industrial, terutama dalam konteks perjanjian atau kontrak bisnis. Prinsip ini bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan kesepakatan yang dibuat (Mochtar, 2019).

Namun, dalam praktiknya, penerapan asas keseimbangan ini tidak selalu terwujud. Contohnya dalam perjanjian anjak piutang (factoring), di mana format dan isi perjanjian seringkali ditentukan secara sepihak oleh perusahaan factoring dan tidak dapat dinegosiasikan lagi oleh debitur. Akibatnya, posisi debitur menjadi sangat lemah dibandingkan posisi kreditur (Mochtar, 2019). Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut.

Untuk mewujudkan asas keseimbangan dalam hubungan industrial, diperlukan upaya dari pemerintah berupa undang-undang yang mengatur aturan-aturan dasar yang harus diperhatikan oleh pihak-pihak yang ingin membuat perjanjian, khususnya dalam konteks anjak piutang (Mochtar, 2019). Dengan adanya regulasi yang tepat, diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang lebih seimbang dan adil bagi semua pihak yang terlibat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif, yang berfokus pada kajian terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan konsep-konsep hukum terkait. Penelitian ini mengadopsi pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menganalisis ketentuan hukum yang relevan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan regulasi turunannya, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) guna memahami konsep-konsep hukum mengenai hak normatif pekerja dan pemutusan hubungan kerja.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, serta peraturan pemerintah terkait seperti PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, bahan hukum primer juga mencakup instrumen internasional yang relevan, seperti konvensi ILO yang menjadi acuan perlindungan hak pekerja. Bahan hukum sekunder berupa literatur, buku teks, artikel ilmiah, dan

jurnal akademik yang membahas tema terkait perlindungan hak pekerja dan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. Bahan hukum tersier mencakup kamus hukum, ensiklopedia hukum, dan sumber tambahan lainnya untuk memperkaya pemahaman konseptual.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (library research). Penelitian ini menelaah berbagai sumber hukum, baik berupa dokumen peraturan perundang-undangan maupun dokumen akademik. Data yang diperoleh juga mencakup sumber digital dari portal resmi pemerintah atau jurnal hukum yang kredibel, sehingga analisis yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis data dilakukan secara deduktif, yaitu dengan menarik kesimpulan dari permasalahan umum menuju permasalahan khusus. Langkah pertama adalah menginventarisasi dan mengklasifikasikan data berdasarkan jenis bahan hukum, seperti undang-undang, doktrin hukum, dan teori yang relevan. Selanjutnya, dilakukan analisis normatif terhadap norma hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja serta membandingkannya dengan ketentuan sebelumnya. Proses ini dilengkapi dengan interpretasi hukum, di mana pasal-pasal yang relevan dengan pemutusan hubungan kerja ditafsirkan secara mendalam untuk mengevaluasi dampaknya terhadap perlindungan hak pekerja. Dari hasil analisis tersebut, disusun kesimpulan yang mencerminkan hubungan antara perubahan kebijakan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan perlindungan hak normatif pekerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan dalam menganalisis perubahan hak normatif pekerja terkait pemutusan hubungan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan dalam pembaruan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam upaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha di tengah dinamika ketenagakerjaan modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) di Indonesia membawa perubahan signifikan dalam pengaturan ketenagakerjaan, terutama terkait dengan hak normatif pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Salah satu perubahan utama adalah Pasal 61 yang mengatur syarat dan prosedur PHK, yang sebelumnya lebih ketat dalam UU No. 13 Tahun 2003. UU Cipta Kerja memberikan lebih banyak keluwesan bagi pengusaha dalam mengambil keputusan terkait PHK, dengan alasan yang lebih beragam seperti efisiensi dan pengalihan perusahaan. Meskipun hal ini dimaksudkan untuk mendukung iklim investasi dan fleksibilitas pengelolaan sumber daya manusia, kekhawatiran muncul terkait pengurangan perlindungan hak pekerja, khususnya dalam hal pesangon dan prosedur PHK yang lebih longgar³ (Sjaiful, 2021).

UU Cipta Kerja bertujuan menciptakan iklim investasi yang lebih baik dan mendukung pertumbuhan ekonomi dengan memberikan fleksibilitas lebih besar dalam pengaturan PHK. Pasal 151 mengatur bahwa PHK dapat dilakukan tanpa prosedur panjang, asalkan memenuhi syarat tertentu. Namun, perubahan ini menimbulkan kecemasan pekerja karena berisiko kehilangan jaminan pesangon yang layak, yang sebelumnya lebih terjamin dalam UU No. 13 Tahun 2003. Fleksibilitas dalam PHK yang diberikan oleh UU Cipta Kerja sejalan dengan dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah, dimana perusahaan membutuhkan kebijakan adaptif. Namun, kebijakan tersebut harus tetap memperhatikan perlindungan hak dasar pekerja. Meskipun pengusaha diberikan kemudahan, UU Cipta Kerja tetap mewajibkan pengusaha memberikan pesangon yang sesuai dan melindungi pekerja dari PHK yang tidak adil. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk memastikan bahwa meskipun memberikan ruang lebih bagi pengusaha, hak pekerja tetap dijamin dalam rangka menciptakan iklim investasi yang lebih baik. Pasal 156 UU Cipta Kerja mengatur tentang ketentuan pesangon bagi pekerja yang terkena PHK, namun banyak yang berpendapat bahwa ketentuan ini lebih lemah dibandingkan dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, yang memberikan kepastian lebih kepada pekerja. Oleh karena itu, perlu perhatian lebih dari pemerintah untuk memastikan pekerja tetap mendapatkan hak-hak mereka meski ada kemudahan bagi pengusaha dalam hal PHK. UU Cipta Kerja juga mengatur

sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban memberikan pesangon, yang menunjukkan adanya upaya pengawasan untuk menjaga keadilan dalam hubungan industrial.

Selain pesangon, UU Cipta Kerja juga mengatur tentang hak pekerja atas jaminan sosial. Pasal 22 menegaskan bahwa pekerja yang di-PHK tetap berhak atas program jaminan sosial, yang merupakan langkah positif dalam melindungi pekerja dalam situasi sulit. Meskipun demikian, keberhasilan implementasi hak ini tergantung pada efektivitas program jaminan sosial yang ada. Pemerintah perlu memastikan bahwa program ini berjalan dengan baik dan dapat diakses oleh semua pekerja yang terkena dampak PHK, sehingga tujuan dari perubahan ini dapat tercapai tanpa mengorbankan kesejahteraan pekerja⁴. Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja membawa perubahan besar dalam pengaturan PHK, memberikan fleksibilitas bagi pengusaha namun tetap harus diimbangi dengan perlindungan hak-hak normatif pekerja. Pemerintah dan lembaga pengawas memiliki peran penting dalam memastikan implementasi undang-undang ini berjalan dengan baik dan pekerja mendapatkan perlindungan yang memadai. Evaluasi dan pemantauan yang cermat terhadap pelaksanaan UU Cipta Kerja sangat penting untuk memastikan tujuan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi tercapai tanpa mengorbankan hak-hak pekerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) membawa perubahan besar dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK). UU ini memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan PHK dengan alasan ekonomi atau efisiensi, yang bertujuan untuk memudahkan pengelolaan sumber daya manusia dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, perubahan ini memunculkan kekhawatiran di kalangan pekerja terkait dengan pengurangan perlindungan hak-hak normatif mereka, seperti pesangon, prosedur PHK, dan jaminan sosial. Pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja, meskipun memberikan kemudahan bagi pengusaha, tetap mengharuskan pemberian

hak-hak dasar bagi pekerja yang terkena PHK, sehingga perlu adanya keseimbangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan hak pekerja.

Meskipun UU Cipta Kerja berusaha menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas bagi pengusaha dan perlindungan bagi pekerja, tantangan besar tetap ada, terutama dalam hal implementasi dan pengawasan yang efektif. UU No. 6 Tahun 2023, yang merupakan pembaruan dari UU Cipta Kerja, mencoba memperkuat perlindungan hak-hak normatif pekerja, seperti pesangon dan cuti, tetapi juga memberikan fleksibilitas lebih besar bagi perusahaan, khususnya di sektor UKM dan perusahaan rintisan. Perubahan ini menimbulkan kecemasan terkait stabilitas dan kesejahteraan pekerja, terutama di sektor-sektor rentan. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diperkenalkan dalam UU No. 6 Tahun 2023 memberikan perlindungan baru bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, meskipun pengurangan hak pesangon dan perjanjian kerja jangka pendek tetap berisiko menurunkan rasa aman bagi pekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Muthia, A. A. (2020). Legal Protection for Illegal Migrant Domestic Workers under the ASEAN Regulations and its Implication for Indonesia. *Indonesian Journal of International Law*, 17(3). <https://doi.org/10.17304/ijil.vol17.3.788>
- Sudiro, A., Gunadi, A., & Johan, S. (2022). Between the Job Creation Act and Labor Act: What's Specific Time Employee Agreement (PKWT)? *Nagari Law Review*, 5(2), 160. <https://doi.org/10.25077/nalrev.v.5.i.2.p.160-170.2022>
- Bacon, N., Wright, M., & Hoque, K. (2018). Is Job Insecurity Higher in Leveraged Buyouts? *British Journal of Industrial Relations*, 57(3), 479–512. <https://doi.org/10.1111/bjir.12447>
- Sudiro, A., Gunadi, A., & Johan, S. (2022). Between the Job Creation Act and Labor Act: What's Specific Time Employee Agreement (PKWT)? *Nagari Law Review*, 5(2), 160 <https://doi.org/10.25077/nalrev.v.5.i.2.p.160-170.2022>

- Whitear-Nel, N., & Rudling, M. (2021). CONSTRUCTIVE DISMISSAL: A TRICKY HORSE TO RIDE *Jordaan v CCMA 2010 31 ILJ 2331 (LAC)*. *Obiter*, 33(1).
<https://doi.org/10.17159/obiter.v33i1.12192>
- Mochtar, D. A. (2019). Asas Keseimbangan dalam Pelaksanaan Perjanjian Anjak Piutang (Factoring). *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(2).
<https://doi.org/10.26905/idjch.v10i2.3558>
- Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. *Suwaitio, Undaing-Undaing Kietienaigaikierjaiaian Indioniesiai, ILiO/USAi Dieclairaitiion Prioject, Jaikairtai*, 2003, hlm. 19.
- Husni, Pierlindungain Buruh (Airbiiedshrieming), dailaim Zaiinail Aisikin, iet.l, Daisair-Daisair Hukum Pierburuhain...iOp.Cit., hlm. 75-77.
- Aibdul Khaikim, Daisair-daisair Hukum Kietienaigaikierjaiaian Indioniesiai...iOp.Cit., hlm. 75.
- Aibdul Khaikim, Daisair-daisair Hukum Kietienaigaikierjaiaian Indioniesiai, Citrai Aidityai Baikti, Baidung, 2009, hlm. 74.
- Subijaintio, Pierain Niegairai dailaim Hubungain Tienagai Kierjai Indioniesiai, *Jurnail Piendidikain dain Kiebudaiyaiain, viol 17 nio 6, 2011*, hlm. 708.
- Aibdul Khaikim, Piengaintair Hukum Kietienaigaikierjaiaian Indioniesiai Bierdaisairkain UndaingUndaing Niomior 13 Taihun 2003, Citrai Aidityai Baikti, Baidung, 2003, hlm. 6.
- Faiisail Sailaim, Pienyeliesaiiain Piersielisihain Pierburuhain Industriail di Indioniesiai, CV. Maindair Maiju, Baidung, 2009, hlm. 14.
- G. Kairtaisaipioietrai, dkk, Hukum Pierburuhain di Indioniesiai Bierlaindaiskain Paincaisilai, Jaikairtai, Sinair Graifikai, 1994, hlm.
- Pietier Maihmud Mairzuki, Pienielitiain Hukum, Pienierbit Kiencainaian, Jaikairtai, 2007, hlm.35
- Sjaiful, M. (2021). Problematika normatif jaminan hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Iuris*, 4(1), 37.

Tobing, C. N. (2022). Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca UU Cipta Kerja. *SOL JUSTICIA*, 5(2), 123-137.

Putri, A. H. (2021). Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Omnibus Law. *Krtha Bhayangkara*, 15(2). Yusmita, R., & Ufran, U. (2023). Perlindungan Hukum Asisten Rumah Tangga (ART) dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Indonesia Berdaya*, 4(2), 541-548.