

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG
UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Oleh:

Halwa Ishlaha Ananda D

E1A017266

ABSTRAK

Undang Undang Cipta Kerja dibuat dengan tujuan menarik investasi sebanyak-banyaknya. Di sisi lain, sebagian besar pekerja menolak keberadaan undang-undang tersebut karena perubahan yang merugikan pekerja, salah satunya atas aturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Perubahan tersebut adalah perubahan atas mekanisme PHK dan jumlah kompensasi pekerja setelah terjadinya PHK. Berubahnya aturan-aturan tersebut cenderung merugikan kaum pekerja dan memihak kepada pengusaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis aturan PHK dalam Undang Undang Cipta Kerja beserta implikasinya terhadap pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analisis. Data penelitian bersumber dari data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan. Metode penyajian data dalam bentuk teks naratif. Metode analisis data yang digunakan adalah normatif kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa terdapat perubahan terhadap mekanisme PHK pada Undang Undang Cipta Kerja. Perubahan pertama, pengusaha lebih mudah untuk melakukan PHK hanya dengan memberikan pemberitahuan kepada pekerja yang bersangkutan tanpa diperlukan perundingan. Kedua, pengusaha dapat melakukan PHK tanpa harus menggunakan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perubahan-perubahan tersebut menimbulkan kekhawatiran akan PHK secara sepihak. Disamping itu, perubahan dari jumlah pesangon yang diatur dalam Undang Undang Cipta Kerja cenderung lebih rendah dibandingkan dengan yang diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) juga belum tentu dapat menjamin kesejahteraan pekerja yang ter-PHK dikarenakan manfaatnya yang cenderung terbatas waktu serta kriteria pekerja yang sulit terpenuhi.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja.

**TERMINATION OF EMPLOYMENT AFTER THE ENTRY OF LAW
NUMBER 11 YEAR 2020 CONCERNING THE JOB CREATION ACT**

By:

Halwa Ishlaha Ananda D

E1A017266

ABSTRACT

The Job Creation Act was made with the aim of attracting as much investment as possible. On the other hand, most workers reject the existence of the law because of changes that are detrimental to workers, one of which is the layoff regulation. These changes include the mechanism of layoffs and the amount of workers' compensation after the layoffs occur. Changes in these rules tend to harm the workers and side with the entrepreneurs. The purpose of this research is to find out, examine, and analyze the layoff rules in the Job Creation Act and their implications for workers.

This study uses a normative juridical approach with descriptive analysis research specifications. Research data sourced from secondary data. The method of data collection is done by literature study. Method of presenting data in the form of narrative text. The data analysis method used is normative qualitative.

Based on the results of the study, it can be seen that there are changes to the layoff mechanism in the Job Creation Act. The first change is that it is easier for employers to lay off workers by simply giving notice to the worker concerned without negotiation required. Second, entrepreneurs can perform layoffs without having to use the determination of the Industrial Relations Dispute Settlement Agency. These changes raise concerns about unilateral layoffs. In addition, changes in the amount of severance pay as regulated in the Job Creation Act tend to be lower than those stipulated in the Labor Laws. The social security program for laid-off workers (JKP) also does not necessarily guarantee the welfare of workers who have been laid off because the benefits tend to be limited in time and the criteria for workers are difficult to fulfill.

Keywords : *Termination of Employment, Manpower, Job Creation*