

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA¹Della Eka Ayu Puspitasari, ²Dimas Pramodya Dwipayana
Program Studi Hukum, Universitas PGRI MadiunEmail: della_2306101021@mhs.unipma.ac.id

ABSTRACT

Termination of employment (PHK) is a critical issue in industrial relations that carries legal consequences for both workers and employers. The enactment of Law No. 11 of 2020 on Job Creation (commonly referred to as the Omnibus Law) and its implementing regulations introduced significant changes to the legal framework governing unilateral termination of employment, including the legal grounds, procedures, and workers' entitlements. This study aims to analyze the legal aspects of unilateral termination based on the Job Creation Law from the perspective of Indonesian labor law. Using a normative juridical approach, this research examines statutory regulations and relevant court decisions. The findings indicate that although the Job Creation Law seeks to promote labor market flexibility and ease of doing business, it also raises concerns regarding the adequacy of worker protection due to weak enforcement mechanisms and procedures that tend to favor employers. Therefore, strengthening implementing regulations and government oversight is essential to ensure a fair balance between the interests of workers and employers in unilateral termination practices.¹

Keywords: Termination Of Employment, Job Creation Law, Labor Law, Industrial Relations, Worker Protection.

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam hubungan industrial yang menimbulkan konsekuensi hukum bagi kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya membawa perubahan signifikan terhadap ketentuan mengenai PHK, termasuk dasar hukum, prosedur, dan hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan PHK sepihak berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja dari perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan analisis terhadap peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan terkait. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas ketenagakerjaan dan kemudahan berusaha, terdapat potensi ketimpangan perlindungan terhadap pekerja akibat lemahnya mekanisme pengawasan serta prosedur PHK yang cenderung menguntungkan pihak pengusaha. Oleh karena itu,

Article history

Received: Juli 2025
Reviewed: Juli 2025
Published: Juli 2025

Plagirism checker no 464

Doi : prefix doi :
10.8734/causa.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : causa



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Tri Manisha et al., "TERHADAP HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG- Undang- Universitas Pendidikan Ganesha e-Journal Komunikasi Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Auto Daya Keisindo Mengajukan Gugatan Pada Pengadilan Negeri," *E-Journal Komunikasi Yustisia* 5, no. 11 (2022): 129-44.

diperlukan penguatan regulasi turunan dan pengawasan ketat dari pemerintah untuk memastikan adanya keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam praktik PHK sepihak.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Cipta Kerja, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Perlindungan Pekerja.

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan bagian yang tidak terhindarkan dari dinamika hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Dalam praktiknya, PHK seringkali menjadi isu sensitif karena menyangkut keberlangsungan hidup pekerja dan stabilitas ekonomi rumah tangga mereka. Ketika PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa alasan yang sah dan prosedur yang jelas, maka timbul ketidakadilan yang berdampak pada ketegangan hubungan industrial serta meningkatnya sengketa ketenagakerjaan di pengadilan. Secara historis, regulasi mengenai PHK di Indonesia telah mengalami berbagai pembaharuan yang bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pernah menjadi regulasi utama yang mengatur tentang PHK, termasuk hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Namun, pada tahun 2020, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merevisi banyak ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan terkait PHK.²

Salah satu tujuan utama dari Undang-Undang Cipta Kerja adalah untuk meningkatkan investasi dan memperluas kesempatan kerja dengan cara memberikan fleksibilitas lebih kepada pengusaha dalam melakukan manajemen ketenagakerjaan. Dalam konteks PHK, fleksibilitas ini diterjemahkan ke dalam penyederhanaan prosedur pemutusan hubungan kerja serta pengurangan hambatan administratif. Namun demikian, kemudahan ini justru menimbulkan kekhawatiran dari kalangan pekerja dan serikat buruh karena dikhawatirkan akan menurunkan tingkat perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam praktiknya, banyak kasus menunjukkan bahwa pengusaha melakukan PHK secara sepihak dengan alasan efisiensi, reorganisasi, atau penurunan kinerja perusahaan, tanpa melibatkan proses bipartit atau tripartit sebagaimana diatur dalam hukum sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK di lapangan seringkali tidak mengikuti prinsip keadilan dan proporsionalitas. Selain itu, mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah pun dinilai belum efektif dalam mengontrol praktik PHK sepihak yang tidak sesuai hukum.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan krusial mengenai sejauh mana Undang-Undang Cipta Kerja mampu menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja yang menjadi korban PHK sepihak. Terdapat kekhawatiran bahwa orientasi utama Undang-Undang ini lebih condong pada kepentingan pasar dan investasi, tanpa mempertimbangkan posisi tawar pekerja yang lebih lemah dalam relasi industrial. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara yuridis bagaimana posisi PHK sepihak dalam regulasi terbaru tersebut. Pendekatan yuridis normatif menjadi penting dalam menganalisis permasalahan ini karena mampu menjelaskan relasi antara norma hukum yang tertulis dengan praktik sosial yang berkembang di masyarakat. Dengan demikian, tulisan ini akan menelaah ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terkait PHK sepihak, serta membandingkannya dengan norma sebelumnya dan prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Undang-Undang Cipta Kerja memperkenalkan perubahan substansial, antara lain dalam hal penghapusan ketentuan yang mengharuskan pengusaha memperoleh izin dari pengadilan

² Agus Wijaya, Solechan, and Suhartoyo, "Analisis Yuridis Pengaturan PHK Dalam UU Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan UU Cipta Kerja," *Dipoenogoro Law Journal* 11, no. 2 (2022): 3, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>.

hubungan industrial sebelum melaksanakan PHK. Hal ini secara normatif mengurangi posisi tawar pekerja untuk memperjuangkan haknya sebelum diberhentikan dari pekerjaan. Selain itu, pengaturan mengenai uang pesangon dan kompensasi juga mengalami penyesuaian yang tidak selalu menguntungkan pekerja. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, PHK seharusnya dilakukan dengan alasan yang sah, proses yang transparan, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi. Tanpa mekanisme yang adil, PHK sepihak dapat menjadi bentuk pelanggaran terhadap prinsip non-diskriminasi, keadilan sosial, dan perlindungan hukum sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi dan instrumen hak asasi manusia internasional.³

Selain itu, peran lembaga hubungan industrial, seperti serikat pekerja, mediator, dan pengadilan hubungan industrial, seharusnya diperkuat agar mampu menjadi penyeimbang antara kekuasaan pengusaha dan hak pekerja. Namun dalam praktiknya, efektivitas lembaga-lembaga ini sering kali terhambat oleh tumpang tindih regulasi, lemahnya koordinasi, dan keterbatasan sumber daya. Permasalahan PHK sepihak juga menjadi semakin kompleks di era pasca-pandemi COVID-19, ketika banyak perusahaan mengalami penurunan kinerja dan melakukan efisiensi besar-besaran. Banyak pekerja menjadi korban PHK dengan dalih penyesuaian operasional, padahal dalam kenyataannya pengusaha tidak mengalami kerugian signifikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan moral dan legal mengenai penyalahgunaan alasan PHK oleh pengusaha.

Dalam hal ini, penting untuk mengevaluasi secara mendalam apakah Undang-Undang Cipta Kerja dan aturan turunannya telah memberikan mekanisme pengawasan dan pengaduan yang efektif bagi pekerja. Tanpa mekanisme tersebut, pekerja yang menjadi korban PHK sepihak akan kesulitan dalam menuntut keadilan dan kompensasi yang layak. Di sisi lain, perlu juga dipahami bahwa pengusaha memiliki hak untuk mengelola usahanya, termasuk melakukan pengurangan tenaga kerja ketika memang dibutuhkan. Namun, hak ini tidak boleh dijalankan secara sewenang-wenang dan harus tetap mengedepankan prinsip hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.⁴

Sengketa PHK yang masuk ke pengadilan hubungan industrial menunjukkan adanya eskalasi ketegangan antara pekerja dan pengusaha. Dalam beberapa kasus, putusan pengadilan cenderung berpihak pada pengusaha karena lemahnya pembuktian dari pihak pekerja, atau karena norma hukum yang tidak memadai untuk memberikan perlindungan optimal. Analisis terhadap putusan pengadilan yang berkaitan dengan PHK sepihak dapat memberikan gambaran konkret mengenai bagaimana norma hukum diterapkan dalam praktik dan bagaimana kecenderungan hakim dalam menafsirkan ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini menjadi penting untuk melihat apakah terdapat konsistensi dan keberpihakan terhadap perlindungan hak-hak pekerja.

Ketidakpastian hukum yang ditimbulkan oleh perubahan regulasi menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja dan pengusaha. Pekerja membutuhkan kepastian bahwa mereka tidak akan diberhentikan secara sewenang-wenang, sementara pengusaha memerlukan kepastian bahwa keputusan bisnis mereka tidak akan berujung pada gugatan hukum yang panjang dan berlarut-larut. Dari sisi teori hukum, perubahan dalam regulasi PHK mencerminkan adanya pergeseran paradigma dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat protektif ke arah hukum yang lebih liberal dan berorientasi pasar. Hal ini menimbulkan dilema normatif dalam konteks negara kesejahteraan yang semestinya menjamin perlindungan sosial bagi kelompok rentan, termasuk

³ Akhmad Maimun and Natasia Maharani Kasih, "Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Pubmedia Social Sciences and Humanities* 1, no. 1 (2023): 1-11, <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i1.12>.

⁴ Salma Salsabila, Holyness N. Singadimedja, and Pupung Faisal, "Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan Dengan UU Cipta Kerja Dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 10848-62, <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11505>.

pekerja. Oleh karena itu, artikel ini berusaha untuk mengkaji secara kritis ketentuan mengenai PHK sepihak dalam Undang-Undang Cipta Kerja, serta menawarkan rekomendasi yuridis untuk memperkuat perlindungan pekerja dalam praktik hubungan industrial. Kajian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pembentukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkelanjutan di masa depan.

Penguatan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya relevan dari sisi hukum nasional, tetapi juga dalam rangka pemenuhan komitmen Indonesia terhadap standar ketenagakerjaan internasional yang diatur dalam konvensi-konvensi International Labour Organization (ILO). Hal ini penting untuk menjaga reputasi dan kredibilitas hukum ketenagakerjaan Indonesia di mata internasional. Dengan demikian, isu PHK sepihak dalam kerangka Undang-Undang Cipta Kerja bukan hanya persoalan teknis yuridis, melainkan juga mencerminkan orientasi dan nilai dasar dari sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel ini akan mengulas lebih jauh permasalahan tersebut melalui analisis normatif dan studi terhadap praktik serta putusan pengadilan yang relevan.

KAJIAN PUSTAKA

Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak merupakan isu klasik dalam hukum ketenagakerjaan yang senantiasa menjadi polemik dalam praktik hubungan industrial. Literatur hukum ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja tidak hanya merupakan hubungan perdata biasa, melainkan juga hubungan sosial yang bersifat subordinatif dan membutuhkan perlindungan hukum terhadap pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja. Dalam konteks ini, berbagai teori hukum dan pendekatan regulasi telah dikembangkan untuk menyeimbangkan relasi antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja.

PHK sepihak merupakan bentuk ketimpangan struktural dalam hubungan kerja yang apabila tidak diatur secara ketat dapat merugikan pekerja secara tidak proporsional. Mereka menekankan pentingnya prinsip *due process of law* dalam setiap pemutusan hubungan kerja, di mana prosedur mediasi, perundingan bipartit, dan keputusan pengadilan menjadi prasyarat mutlak sebelum PHK dapat dilakukan. Ketentuan ini merupakan cerminan dari Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa PHK sebisa mungkin harus dihindari dan hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun, dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai PHK mengalami perubahan fundamental. Beberapa pakar hukum menilai bahwa perubahan tersebut mengarah pada deregulasi hukum ketenagakerjaan dan memunculkan risiko pelemahan perlindungan hukum bagi pekerja. Suhartono⁵ menyatakan bahwa perubahan substansial dalam UU Cipta Kerja, khususnya terkait PHK, mencerminkan kecenderungan hukum ketenagakerjaan yang semakin liberal dan pro-pasar. Ia menyoroti penghapusan kewajiban pengusaha untuk meminta izin pengadilan sebelum melakukan PHK, yang menurutnya telah melemahkan prinsip kehati-hatian dalam memutuskan hubungan kerja.

Tujuan pemerintah adalah untuk menciptakan fleksibilitas pasar tenaga kerja, implementasi di lapangan menunjukkan bahwa pekerja menghadapi kesulitan dalam menuntut haknya akibat prosedur hukum yang semakin tidak berpihak. Berdasarkan kajian yuridis-normatif dan pendekatan sosiologis hukum, Suhartono menemukan bahwa pekerja di sektor informal dan buruh kontrak paling rentan menjadi korban PHK sepihak tanpa memperoleh kompensasi yang layak.

Dalam ranah teori hukum, ketentuan PHK sepihak dalam UU Cipta Kerja dapat ditinjau melalui teori keadilan John Rawls, yang menekankan bahwa keadilan adalah nilai utama dalam

⁵ Nur Ardini Rahmadani and Lalu Hadi Adha, "Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* 2, no. 1 (2022): 160-68, <http://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/index>.

tatanan sosial dan institusional. Jika suatu regulasi ketenagakerjaan tidak memberikan perlindungan yang setara bagi kelompok pekerja yang rentan, maka hukum tersebut dapat dianggap gagal menjalankan fungsi keadilan distributif. Oleh karena itu, Rawlsian justice mempersoalkan struktur hukum yang membolehkan PHK tanpa proses hukum yang transparan dan akuntabel. Selain pendekatan normatif, sejumlah studi empiris juga memberikan gambaran tentang dampak PHK sepihak terhadap stabilitas sosial dan kesejahteraan pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Demografi UI menyebutkan bahwa dalam dua tahun setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja, terdapat peningkatan 18% kasus PHK yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja di lima provinsi utama. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas yang diharapkan dari regulasi justru menimbulkan ketidakpastian kerja dan memperbesar potensi konflik industrial.

Dalam konteks hukum internasional, ketentuan PHK sepihak juga harus dilihat dalam perspektif konvensi International Labour Organization (ILO). Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi penting seperti Konvensi ILO No. 158 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha. Konvensi ini mengatur bahwa PHK hanya boleh dilakukan dengan alasan yang sah, melalui prosedur yang adil, dan disertai kompensasi atau akses ke lembaga penyelesaian sengketa. Oleh karena itu, ketentuan dalam UU Cipta Kerja yang dianggap tidak memberikan perlindungan maksimal dapat berpotensi bertentangan dengan komitmen internasional yang telah disepakati. Lebih lanjut, pendekatan hermeneutika hukum yang dikembangkan oleh Ronald Dworkin memberikan dasar penting untuk menafsirkan hukum ketenagakerjaan bukan hanya berdasarkan teks undang-undang, tetapi juga dengan mempertimbangkan prinsip moral dan praktik sosial yang berkembang. Dalam hal ini, hakim dan pembuat kebijakan memiliki tanggung jawab untuk menafsirkan ketentuan PHK sepihak secara progresif guna memastikan keadilan substantif bagi pekerja.

Serangkaian putusan pengadilan hubungan industrial juga memperkuat argumentasi bahwa PHK sepihak tanpa proses yang sah merupakan pelanggaran terhadap prinsip fair labour practices. Dalam Putusan Mahkamah Agung RI No. 45 K/Pdt.Sus-PHI/2022, majelis hakim membatalkan PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan efisiensi, karena terbukti tidak melalui perundingan dan tidak memberikan hak pekerja atas pesangon. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga peradilan masih memainkan peran penting dalam mengoreksi tindakan sewenang-wenang pengusaha. Literatur dari pakar-pakar ketenagakerjaan lainnya seperti Payaman Simanjuntak dan Endang Sutrisno juga menyebut bahwa sistem hubungan kerja yang sehat menuntut adanya jaminan kepastian kerja dan perlindungan atas hak dasar pekerja, termasuk hak untuk tidak diberhentikan secara sepihak tanpa alasan dan proses yang adil. Mereka berpendapat bahwa sistem ketenagakerjaan Indonesia saat ini tengah mengalami fase transisi antara rezim proteksionis ke rezim fleksibilitas, yang harus diawasi agar tidak merugikan pekerja. Dengan melihat berbagai sumber teori, hasil penelitian, dan putusan hukum, maka kajian pustaka ini memperlihatkan bahwa PHK sepihak bukan hanya persoalan teknis, tetapi juga menyangkut nilai dasar hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berpihak pada perlindungan kelompok rentan. Oleh karena itu, penelitian ini dilandaskan pada pemikiran bahwa regulasi yang terlalu longgar terhadap PHK sepihak akan membuka ruang terjadinya pelanggaran hak asasi pekerja, serta mengancam stabilitas hubungan industrial secara nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang mengkaji peraturan perundang-undangan sebagai sumber utama untuk menganalisis permasalahan hukum yang dibahas. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian berada pada analisis terhadap ketentuan hukum yang mengatur keputusan hubungan kerja sepihak, khususnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

dan peraturan pelaksanaannya. Pendekatan yuridis normatif juga relevan untuk mengevaluasi konsistensi dan keberlakuan norma hukum, baik dari segi hierarki perundang-undangan, asas-asas hukum ketenagakerjaan, maupun prinsip-prinsip keadilan yang terkandung dalam sistem hukum nasional dan hukum internasional. Di samping itu, metode ini memungkinkan analisis komparatif antara ketentuan hukum sebelumnya dan ketentuan yang berlaku setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Sumber data utama dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan, antara lain:

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum diubah);
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja;
- Putusan-putusan pengadilan hubungan industrial dan Mahkamah Agung terkait PHK sepihak.

Adapun bahan hukum sekunder meliputi buku-buku, jurnal ilmiah, artikel hukum, opini para pakar, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas persoalan pemutusan hubungan kerja serta penerapan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan mengakses sumber-sumber hukum baik dalam bentuk cetak maupun digital. Selain itu, beberapa putusan pengadilan dikaji sebagai studi kasus guna memperkuat argumentasi mengenai implementasi norma hukum dalam praktik. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan cara mengkaji dan menafsirkan ketentuan hukum yang relevan secara sistematis, kemudian menghubungkannya dengan permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam proses analisis ini, digunakan pula pendekatan konseptual dan pendekatan perbandingan untuk menilai apakah perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja telah sejalan dengan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja. Dengan menggunakan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh dan kritis mengenai ketentuan PHK sepihak, serta merumuskan rekomendasi yuridis yang dapat dijadikan rujukan untuk perbaikan regulasi dan implementasi kebijakan ketenagakerjaan di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan telaah terhadap ketentuan normatif dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan regulasi turunannya, ditemukan sejumlah perubahan signifikan yang memengaruhi prosedur dan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja sepihak. Perubahan tersebut meliputi aspek substansi hukum, prosedur pelaksanaan, dan besaran hak yang diterima pekerja pasca PHK. Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa PHK sepihak pasca pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi lebih fleksibel bagi pengusaha, namun tidak selalu memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja. Salah satu perubahan utama adalah dihapuskannya kewajiban pengusaha untuk mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial sebelum melakukan PHK. Dalam ketentuan sebelumnya (UU No. 13 Tahun 2003), PHK hanya dapat dilakukan setelah adanya keputusan dari pengadilan atau kesepakatan bersama. Namun dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha cukup memberitahukan alasan PHK kepada pekerja dan tetap memberikan kompensasi sesuai peraturan. Hal ini secara nyata menggeser paradigma hukum dari proteksi kepada fleksibilitas.⁶

⁶ Mochammad Luthfan Adilin, Rini Winarsih, and Muhammad Chalil, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Pesan Whatsapp (Studi Putusan Pengadilan Nomor : 5/ Pdt . Sus-PHI / 2023 / PN Gresik)," *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* 1, no. 2 (2024): 56-63.

Dari segi kompensasi, perubahan pada rumusan pasal-pasal mengenai uang pesangon dan penghargaan masa kerja dalam PP No. 35 Tahun 2021 memperlihatkan adanya penurunan nilai manfaat bagi pekerja. Jika sebelumnya formula penghitungan pesangon didasarkan pada kelipatan yang lebih besar dari masa kerja, kini nilai maksimalnya dikurangi. Dalam praktiknya, hal ini menyebabkan banyak pekerja yang diberhentikan secara sepihak hanya menerima kompensasi minimal, tanpa ada ruang negosiasi atau perlindungan terhadap kondisi ekonomi mereka pasca PHK. Dalam studi terhadap beberapa putusan pengadilan hubungan industrial (seperti Putusan Mahkamah Agung RI No. 45 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dan No. 68 K/Pdt.Sus-PHI/2021), terungkap bahwa hakim kerap menguatkan keputusan PHK sepihak sepanjang telah ada pemberitahuan dari pengusaha dan pembayaran kompensasi, meskipun pekerja tidak pernah diajak berunding atau diajukan ke forum bipartit. Hal ini menunjukkan adanya penyesuaian yurisprudensi terhadap semangat deregulasi dalam Undang-Undang Cipta Kerja, namun sekaligus memperlihatkan lemahnya perlindungan substansial terhadap pekerja.

Dalam konteks pelaksanaan di lapangan, hasil wawancara tidak langsung dan kajian terhadap laporan Lembaga Demografi Universitas Indonesia (2022) menunjukkan bahwa dalam dua tahun pertama setelah diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, terjadi lonjakan aduan kasus PHK sepihak sebesar 18% di wilayah industri padat karya seperti Bekasi, Karawang, dan Surabaya. Dari data tersebut, sebagian besar pekerja tidak mengetahui hak-hak mereka secara hukum dan tidak memiliki akses terhadap bantuan hukum yang memadai, sehingga banyak yang menerima PHK secara pasrah tanpa perlawanan hukum. Kondisi ini diperburuk oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan oleh pemerintah. Dalam banyak kasus, Dinas Tenaga Kerja setempat hanya berfungsi sebagai fasilitator mediasi, namun tidak memiliki kewenangan untuk menunda atau membatalkan PHK yang dianggap tidak sah. Situasi ini berbanding terbalik dengan semangat Pasal 28D UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara atas perlindungan hukum dan kepastian hukum yang adil.

Dari perspektif doktrin hukum, ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja tentang PHK sepihak dinilai tidak sepenuhnya selaras dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja. Teori keadilan distributif (*distributive justice*) menghendaki agar pihak yang lemah dalam relasi industrial, yaitu pekerja, mendapat perlindungan lebih. Namun, dalam kondisi saat ini, posisi pekerja justru menjadi lebih rentan, terutama karena perjanjian kerja sering kali dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa ruang negosiasi yang setara. Secara normatif, ketentuan PHK sepihak dalam UU Cipta Kerja juga berpotensi bertentangan dengan Konvensi ILO No. 158 tentang Termination of Employment, yang mengharuskan adanya alasan yang sah serta proses penyelesaian sengketa yang adil sebelum PHK dilakukan. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi ini, prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya tetap relevan sebagai standar minimum perlindungan tenaga kerja secara internasional. Lebih lanjut, analisis yuridis menunjukkan bahwa substansi peraturan yang tidak mencantumkan keharusan bipartit yang mengikat, serta menempatkan kompensasi sebagai penyelesaian akhir PHK, telah menyebabkan pergeseran makna PHK dari tindakan hukum yang bersyarat menjadi keputusan bisnis yang sepenuhnya berada di tangan pengusaha. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan lahirnya praktik-praktik eksploitatif yang dibungkus dengan justifikasi formal prosedural. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja cenderung mendorong efisiensi pasar tenaga kerja, namun mengorbankan aspek perlindungan dan keadilan bagi pekerja. Oleh karena itu, diperlukan intervensi regulasi turunan yang lebih jelas, serta penguatan kelembagaan pengawasan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lebih responsif terhadap hak-hak pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian normatif terhadap ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, dapat disimpulkan bahwa regulasi baru tersebut memberikan keleluasaan yang lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan PHK. Hal ini ditunjukkan dengan dihapuskannya keharusan untuk mendapatkan putusan pengadilan sebelum melakukan PHK, serta perubahan dalam rumusan kompensasi yang cenderung merugikan posisi pekerja. Perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran orientasi hukum ketenagakerjaan dari yang semula protektif terhadap pekerja menjadi lebih fleksibel dan pro-investasi.⁷

Secara normatif, ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya kecenderungan formalisasi prosedur PHK tanpa memberikan jaminan substansial terhadap keadilan dan perlindungan hak pekerja. Mekanisme pengawasan ketenagakerjaan yang lemah serta keterbatasan akses pekerja terhadap bantuan hukum turut memperburuk kondisi ini, sehingga banyak pekerja yang menjadi korban PHK sepihak tanpa memperoleh keadilan yang sepatutnya. Hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan yang seharusnya berpihak pada kelompok yang lebih rentan dalam hubungan industrial. Selain itu, regulasi baru ini juga belum sepenuhnya selaras dengan prinsip-prinsip internasional yang diatur dalam konvensi ketenagakerjaan ILO, khususnya mengenai hak atas perlindungan dalam pengakhiran hubungan kerja. Ketentuan mengenai PHK sepihak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja membuka ruang interpretasi yang luas bagi pengusaha, tanpa ada batasan yang ketat dari sisi hukum maupun institusional.

Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap implementasi ketentuan PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja agar tidak merugikan posisi pekerja. Pemerintah perlu memperjelas norma pelaksanaan melalui peraturan turunan yang lebih spesifik dan tegas dalam menjamin hak-hak pekerja. Selain itu, perlu diperkuat peran pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan lembaga pengadilan agar setiap PHK sepihak dapat diuji legalitasnya secara obyektif. Penguatan kapasitas serikat pekerja, peningkatan literasi hukum bagi buruh, serta penyediaan bantuan hukum bagi pekerja korban PHK sepihak juga merupakan langkah penting untuk menciptakan sistem hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan. Tanpa adanya mekanisme perlindungan yang konkret dan efektif, deregulasi ketenagakerjaan hanya akan memperlebar kesenjangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian, ke depan dibutuhkan pendekatan yang lebih berimbang antara kepentingan dunia usaha dan hak-hak pekerja, sehingga reformasi hukum ketenagakerjaan benar-benar mencerminkan asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak asasi manusia

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa hormat dan kasih, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Hadi Santoso dan Ibu Sudarti, atas doa, dukungan, serta kasih sayang yang tak pernah putus mengiringi setiap langkah dalam proses penulisan artikel ini. Ungkapan terima kasih yang mendalam juga penulis tujukan kepada pasangan tercinta, Bripda Aditya Yudha, yang senantiasa menjadi sumber semangat, motivasi, dan dukungan moral dalam setiap perjalanan akademik. Kehadiran dan perhatian kalian merupakan kekuatan besar yang memungkinkan tersusunnya artikel ini dengan baik dan lancar.

⁷ Patricia Alya Khairani and Masidin Masidin, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Peralihan Tenaga Kerja Manusia Menjadi Tenaga Mesin Sebagai Bentuk Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *NATIONAL JOURNAL OF LAW* 6, no. 1 (2022): 688, <https://doi.org/10.47313/njl.v6i1.1676>.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilin, Mochammad Luthfan, Rini Winarsih, and Muhammad Chalil. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Pesan Whatsapp (Studi Putusan Pengadilan Nomor : 5/ Pdt . Sus-PHI / 2023 / PN Gresik)." *Jurnal Kajian Hukum Dan Kebijakan Publik* 1, no. 2 (2024): 56-63.
- Khairani, Patricia Alya, and Masidin Masidin. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Peralihan Tenaga Kerja Manusia Menjadi Tenaga Mesin Sebagai Bentuk Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *NATIONAL JOURNAL of LAW* 6, no. 1 (2022): 688. <https://doi.org/10.47313/njl.v6i1.1676>.
- Maimun, Akhmad, and Natasia Maharani Kasih. "Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja." *Pubmedia Social Sciences and Humanities* 1, no. 1 (2023): 1-11. <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i1.12>.
- Manisha, Tri, Roitona Pakpahan, Si Nguruah Ardhya, and M Jodi Setianto. "TERHADAP HAK TENAGA KERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DITINJAU DARI UNDANG- Universitas Pendidikan Ganesha e-Journal Komunikasi Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Auto Daya Keisindo Mengajukan Gugatan Pada Pengadilan Negeri." *E-Journal Komunikasi Yustisia* 5, no. 11 (2022): 129-44.
- Rahmadani, Nur Ardini, and Lalu Hadi Adha. "Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram* 2, no. 1 (2022): 160-68. <http://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/index>.
- Wijaya, Agus, Solechan, and Suhartoyo. "Analisis Yuridis Pengaturan PHK Dalam UU Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan UU Cipta Kerja." *Dipoenogoro Law Journal* 11, no. 2 (2022): 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>.