

**ANALISIS PENGATURAN KETENAGAKERJAAN PASCA  
PENGESEHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA DALAM  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK OLEH  
PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 229K/PDT.SUS-  
PHI/2022)**

***ANALYSIS OF LABOR REGULATIONS AFTER THE RITUALITY OF THE  
JOB CREATION LAW IN UNILATERAL TERMINATION OF  
EMPLOYMENT (PHK) BY COMPANIES (CASE STUDY OF DECISION  
NUMBER 229K/PDT.SUS-PHI/2022)***

**Ahmad Halim Lubis, Suartini dan Anis Rifai**

**Universitas Al-Azhar Indonesia**

Citation Structure Recommendation :

Lubis, Ahmad Halim, Suartini dan Anis Rifai. *Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesehan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022)*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

**ABSTRAK**

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang dikenal memiliki prosedur PHK yang cukup ketat dengan perhitungan pesangon yang relatif tinggi. Regulasi tersebut, meskipun bertujuan memberikan perlindungan maksimal kepada pekerja, kerap mendapat kritik karena dianggap dapat menghambat investasi akibat kurangnya fleksibilitas dalam pelaksanaannya. Di sisi lain, serikat pekerja dan aktivis buruh secara konsisten menegaskan pentingnya perlindungan yang kuat guna mencegah terjadinya eksploitasi dan memastikan kesejahteraan pekerja. Keseimbangan antara kebutuhan pertumbuhan ekonomi dan perlindungan hak-hak pekerja inilah menjadi latar belakang utama bagi pembentukan UU Cipta Kerja. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai undang-undang, terjadi perubahan signifikan dalam pengaturan PHK, khususnya terkait dengan mekanisme PHK sepihak oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode normatif-empiris (socio-legal research) dengan pendekatan analisis terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, peraturan pelaksana, doktrin dan teori hukum ketenagakerjaan, serta studi kasus berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja memberikan perubahan substantif dalam prosedur PHK sepihak, yang ditandai dengan penyederhanaan proses serta pergeseran orientasi dari perlindungan pekerja yang ketat menuju peningkatan fleksibilitas perusahaan.

Ketentuan baru dalam UU Cipta Kerja tentang alasan PHK dan pemberian kompensasi secara signifikan mengurangi beban administratif perusahaan dan memperluas kewenangan pengusaha dalam mengambil keputusan PHK, sehingga menurunkan posisi tawar pekerja dalam menghadapi PHK sepihak.

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

#### **ABSTRACT**

*Before the enactment of Law No. 11 of 2020 on Job Creation (Job Creation Law), provisions concerning termination of employment (PHK) were regulated under Law No. 13 of 2003 on Manpower (Manpower Law). The Manpower Law was known for its relatively strict PHK procedures and high severance pay calculations. While these regulations aimed to provide maximum protection for workers, they often faced criticism for potentially hindering investment due to a lack of flexibility in implementation. On the other hand, labor unions and activists consistently emphasized the importance of strong protection to prevent exploitation and ensure worker welfare. This delicate balance between the need for economic growth and the protection of workers' rights formed the primary background for the Job Creation Law's formation. With the enactment of Law No. 6 of 2023, which established Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation as a permanent law, significant changes have occurred in PHK regulations, particularly concerning the mechanism for unilateral terminations by companies. This research employs a normative-empirical (socio-legal) method, utilizing an analytical approach to labor laws and regulations, implementing regulations, labor law doctrines and theories, and case studies based on Supreme Court Decision No. 229K/Pdt.Sus-PHI/2022. The research findings indicate that the Job Creation Law introduces substantive changes in unilateral PHK procedures, characterized by a simplification of the process and a shift in orientation from strict worker protection towards increased corporate flexibility. The new provisions in the Job Creation Law regarding reasons for PHK and compensation significantly reduce the administrative burden on companies and expand employers' authority in making PHK decisions, thereby diminishing workers' bargaining power when facing unilateral terminations.*

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

#### **A. PENDAHULUAN**

Indonesia telah lama bergulat dengan upaya menyeimbangkan kepentingan ekonomi, khususnya investasi dan penciptaan lapangan kerja, dengan tuntutan perlindungan hak-hak pekerja. Sejak era reformasi, berbagai regulasi ketenagakerjaan telah dikeluarkan, dimulai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang dianggap sebagai tonggak penting dalam perlindungan pekerja, namun juga dinilai kaku dan menghambat investasi. Kritik terhadap UU Ketenagakerjaan seringkali berpusat pada prosedur PHK yang dianggap berbelit-belit dan biaya pesangon yang tinggi,

yang konon menyurutkan minat investor untuk berinvestasi dan membuka lapangan kerja di Indonesia. Argumen ini, yang didukung oleh beberapa kalangan pengusaha dan ekonom, menyatakan bahwa rigiditas pasar tenaga kerja menghambat fleksibilitas perusahaan dalam merespons fluktuasi ekonomi dan persaingan global.<sup>1</sup>

Indonesia telah lama bergulat dengan upaya menyeimbangkan kepentingan ekonomi, khususnya investasi dan penciptaan lapangan kerja, dengan tuntutan perlindungan hak-hak pekerja. Sejak era reformasi, berbagai regulasi ketenagakerjaan telah dikeluarkan, dimulai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang dianggap sebagai tonggak penting dalam perlindungan pekerja, namun juga dinilai kaku dan menghambat investasi. Kritik terhadap UU Ketenagakerjaan seringkali berpusat pada prosedur PHK yang dianggap berbelit-belit dan biaya pesangon yang tinggi, yang konon menyurutkan minat investor untuk berinvestasi dan membuka lapangan kerja di Indonesia. Argumen ini, yang didukung oleh beberapa kalangan pengusaha dan ekonom, menyatakan bahwa rigiditas pasar tenaga kerja menghambat fleksibilitas perusahaan dalam merespons fluktuasi ekonomi dan persaingan global.<sup>2</sup>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), membawa pembaruan substansial terhadap ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Reformulasi tersebut meliputi perubahan pada alasan yang dapat dijadikan dasar PHK, tata cara atau prosedur PHK, serta penghitungan hak kompensasi yang diberikan kepada pekerja. Perubahan ini menimbulkan perdebatan karena dinilai memberi kemudahan yang lebih besar kepada pengusaha dalam melakukan PHK, yang secara potensial dapat mengurangi jaminan atas hak-hak pekerja, khususnya terkait dengan PHK sepihak yang dilakukan tanpa dasar yang ketat dan prosedur yang komprehensif.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **B. PEMBAHASAN**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja), disahkan sebagai bagian dari kebijakan reformasi regulasi oleh pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dan memperluas kesempatan kerja melalui penyederhanaan sistem perizinan, rasionalisasi norma hukum yang dianggap menghambat, serta pemberian fleksibilitas kepada pelaku usaha dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Salah satu bidang yang mengalami perubahan secara fundamental dalam UU ini adalah sektor ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek hubungan kerja. UU Cipta Kerja memuat sejumlah ketentuan baru yang secara langsung memengaruhi posisi hukum pekerja, termasuk dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), yang sebelumnya telah diatur secara cukup rigid dalam peraturan perundang-undangan terdahulu.<sup>4</sup>

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) membawa perubahan terhadap norma hukum mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Meskipun daftar alasan PHK sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak sepenuhnya dihapus, UU Cipta Kerja menyisipkan sejumlah penyesuaian normatif, termasuk penghilangan dan penambahan pengaturan tertentu, yang menimbulkan implikasi terhadap perluasan kewenangan pengusaha dalam melaksanakan PHK. Salah satu perubahan yang esensial terletak pada ketentuan mengenai efisiensi sebagai dasar PHK. UU Ketenagakerjaan secara eksplisit mensyaratkan bahwa PHK karena efisiensi hanya dapat dilakukan apabila perusahaan mengalami kerugian atau terdapat potensi kerugian serius yang dapat mengganggu kelangsungan usaha

Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan itu menekankan bahwa segala bentuk hubungan kerja seharusnya tidak diakhiri secara sepihak tanpa melalui proses dialog dan penyelesaian sengketa.

---

<sup>4</sup> Siti Rahayu Fatimah, *Analisis Yuridis Implikasi UU Cipta Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol.54, No.2 (2024).

Pasal 151 ayat (1) menyatakan bahwa semua pihak, baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh maupun pemerintah, wajib mengupayakan pencegahan PHK. Selanjutnya, ayat (2) mengatur bahwa jika PHK tidak dapat dihindari, pengusaha berkewajiban melakukan perundingan dengan pekerja atau serikat pekerja sebagai bentuk ikhtiar untuk mencapai kesepakatan. Sementara itu, ayat (3) menetapkan bahwa dalam hal tidak tercapainya kesepakatan melalui perundingan, pengusaha hanya dapat melaksanakan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosedur ini memberikan beberapa perlindungan prosedural bagi pekerja:

1. **Kewajiban Perundingan:** Pengusaha diwajibkan untuk berdialog dengan pekerja atau serikat pekerja, memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memahami alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan mengusulkan alternatif.
2. **Keterlibatan Lembaga Penyelesaian Perselisihan:** Jika tidak ada kesepakatan, PHK tidak dapat langsung dilakukan oleh pengusaha. Penetapan dari mediator, konsiliator, atau hakim pengadilan hubungan industrial menjadi prasyarat. Proses ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengajukan keberatan atau mencari keadilan melalui jalur hukum.

UU Cipta Kerja melakukan amandemen terhadap beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan PHK, termasuk yang secara tidak langsung mempengaruhi prosedur. Meskipun UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit menghapus kewajiban perundingan, terdapat perubahan yang berpotensi mengurangi efektivitas perlindungan prosedural bagi pekerja. Salah satu perubahan signifikan adalah terkait dengan penghapusan beberapa alasan PHK yang sebelumnya memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan jika tidak ada kesepakatan. Selain itu, terdapat penyesuaian dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara umum yang juga berdampak pada proses PHK.

Pasal 81 angka 43 UU Cipta Kerja mengubah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan. Namun, esensi kewajiban perundingan tetap dipertahankan.

Pasal 151 ayat (2) yang baru menyatakan, "Dalam hal maksud untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib melakukan perundingan dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh." Perubahan yang lebih substansial terletak pada implikasi dari perubahan alasan PHK dan mekanisme penyelesaian perselisihan secara keseluruhan, sebagaimana diatur dalam bab-bab lain UU Cipta Kerja. Alasan-alasan yang sah untuk PHK, sebagaimana tercantum dalam UU Cipta Kerja mencakup beberapa kondisi berikut:<sup>5</sup>

1. **Kinerja yang Tidak Memadai:** Pemberi kerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan alasan pekerja tidak memenuhi kinerja yang telah disepakati atau tidak mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. **Pelanggaran Kode Etik:** Pekerja yang melakukan pelanggaran berat terhadap kebijakan perusahaan atau ketentuan hukum yang berlaku dapat diberhentikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu sensitif dalam hukum ketenagakerjaan karena menyangkut hak dasar pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. PHK sepihak oleh perusahaan, di mana keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja diambil hanya oleh pengusaha tanpa adanya kesalahan berat dari pekerja atau tanpa melalui prosedur yang diatur oleh undang-undang, menimbulkan persoalan mendasar terkait keadilan dan perlindungan hukum bagi pekerja. Meskipun alurnya tampak serupa dengan sebelum UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terdapat beberapa perbedaan signifikan:

1. **Tidak Lagi Secara Eksplisit Menyebutkan "Penetapan PHK":** UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 tidak lagi secara eksplisit mewajibkan pengusaha untuk mendapatkan "penetapan PHK" dari lembaga penyelesaian perselisihan jika tidak ada kesepakatan. Prosesnya lebih diarahkan pada mediasi dan lalu pengadilan jika tidak ada kesepakatan.

---

<sup>5</sup> Indi Nuroini, *Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*, Inovasi, Vol.1, No.1 (2022).

Ini menimbulkan pertanyaan apakah perusahaan dapat melakukan PHK setelah proses mediasi gagal, tanpa harus menunggu putusan pengadilan.

2. **Penekanan pada Penyelesaian Konsensual:** UU Cipta Kerja secara umum mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsensus. Hal ini dapat diartikan bahwa jika perusahaan merasa memiliki alasan yang kuat untuk PHK berdasarkan undang-undang, mereka mungkin akan melakukan PHK setelah gagal mediasi, dan pekerja yang tidak setuju harus mengajukan gugatan ke pengadilan untuk menguji keabsahan PHK tersebut.

Dalam contoh studi kasus putusan yang dikeluarkan baik dalam tingkat pertama yakni Putusan Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr hingga putusan kasasinya yakni Putusan Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022, Dalam Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak pola perlindungan hubungan kerja jelas sekali tidak dijalankan oleh manajemen perusahaan PT Labresa Waterpark Hutahaean, dengan amar putusan sebagai berikut:

#### **MENGADILI:**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Labresa Water Park Hutahaean.
2. Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Pbr, tanggal 29 Januari 2021, sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:
  - Dalam Eksepsi:
    - Menolak eksepsi Tergugat tersebut.
  - Dalam Pokok Perkara:
    - a. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian
    - b. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berdasarkan putusan ini, sejak putusan diucapkan.
    - c. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat masing-masing sebagai berikut:
      - 1) Penggugat I Sinar Harapan: Rp66.565.094,00

- 2) Penggugat II Kristina: Rp54.988.556,00
  - 3) Penggugat III Rina Marbun: Rp54.988.556,00
- d. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.
  - e. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00.

Berdasarkan putusan tersebut, hal yang pertama yang peneliti perhatikan adalah hakim dalam melakukan pertimbangan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Labresa Waterpark Hutahaean pada semestinya tidak berdasarkan hukum dan seharusnya dibatalkan demi hukum. Hal ini dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerjanya dilakukan secara lisan sehingga menyalahi prosedur yang ada di dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3). Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.”

Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit menyatakan bahwa:

*“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*

Dalam kasus PT Labresa Waterpark Hutahaean tersebut meskipun telah dilakukan perundingan bipartit dan tripartit, perundingan tersebut tidak pernah menghasilkan persetujuan. Namun, PT Labresa Waterpark Hutahaean justru memutus hubungan kerja secara lisan saja tanpa melalui proses untuk memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Ini adalah pelanggaran fatal. Prosedur PHK dalam UUK dirancang untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa PHK dilakukan secara sah dan adil. Tanpa adanya kesepakatan atau penetapan dari LPPHI, PHK yang dilakukan pengusaha dianggap tidak sah secara hukum.

Tidak ada juga keterangan PT Labresa Waterpark Hutahaean menskorsing para buruhnya dalam kasus posisi ini sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Labresa Waterpark Hutahaean tidak melakukan skorsing terhadap buruhnya.

Sehingga menurut peneliti majelis hakim seharusnya bertindak untuk memutuskan sela agar buruh mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan undang-undang di atas, putusan sela itu berisi memerintahkan PT Labresa Waterpark Hutahaean melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan upah buruhnya dan bagi buruh untuk tetap bekerja melaksanakan kewajibannya pada PT Labresa Waterpark Hutahaean. Agar bersesuaian dengan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian kronologis mengenai posisi kasus, diketahui bahwa PT Labresa Waterpark Hutahaean tidak pernah menetapkan para pekerjanya sebagai karyawan tetap, meskipun sebagian di antaranya telah bekerja selama bertahun-tahun. Kondisi ketidakjelasan status hubungan kerja tersebut berdampak langsung terhadap tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja. Para pekerja tersebut tidak memperoleh hak-hak dasar sebagaimana dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk hak atas cuti tahunan, waktu istirahat, program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, serta tunjangan keagamaan. Berdasarkan pernyataan dari pihak penggugat, diketahui bahwa selama masa kerja, para pekerja tidak pernah didaftarkan atau diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, yang secara hukum merupakan kewajiban pemberi kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian kronologis mengenai posisi kasus, diketahui bahwa PT Labresa Waterpark Hutahaean tidak pernah menetapkan para pekerjanya sebagai karyawan tetap, meskipun sebagian di antaranya telah bekerja selama bertahun-tahun. Kondisi ketidakjelasan status hubungan kerja tersebut berdampak langsung terhadap tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja. Para pekerja tersebut tidak memperoleh hak-hak dasar sebagaimana dijamin oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk hak atas cuti tahunan, waktu istirahat, program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, serta tunjangan keagamaan.

Dalam hal pemotongan gaji karyawan pada tahun 2015 perusahaan induknya yakni Hutahaean Group juga menggunakan alasan yang sama untuk memotong gaji karyawannya serta menghapuskan tunjangan dari karyawannya.

**Ahmad Halim Lubis, Suartini dan Anis Rifai**  
***Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan***

Yakni dengan alasan perusahaan terus merugi sehingga gaji karyawan harus dipotong dan tunjangan harus dihapus. Padahal menurut salah satu karyawan yang ikut protes tersebut perusahaan sedang tidak dalam keadaan merugi. Hal itu dibuktikan dengan pembangunan waterpark baru di daerah Duri. Alasan kedua adalah terkait status perburuhan dari para buruh yang dipekerjakannya. Dari perusahaan induknya yakni Hutahaean Group dan PT Labresa Waterpark Hutahaean kerap kali melakukan tindakan untuk tidak menaikkan status buruhnya menjadi karyawan tetap meskipun masa kerjanya sudah lebih dari satu tahun. Sehingga baik Hutahaean Group dan PT Labresa Waterpark Hutahaean merasa bahwa karena mereka, yakni orang-orang yang akan dan di putus hubungan kerjanya oleh manajemen adalah buruh harian lepas sehingga aturan pemutusan hubungan kerja tidak berlaku bagi buruh harian lepas. Manajemen juga kerap berdalih bahwa mereka diputuskan hubungannya karena sudah tidak dibutuhkan lagi dan akan dipekerjakan kembali ketika sudah dibutuhkan kembali. Namun kenyataannya terbalik dengan argumentasi dari manajemen.

Berikut dibedakan perbedaan aspek-aspek dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja:

<b>Aspek</b>	<b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b>	<b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</b>
Larangan PHK Sepihak	Secara tegas melarang PHK sepihak tanpa penetapan dari LPPHI. Pengusaha harus memperoleh penetapan dari LPPHI terlebih dahulu. <b>(Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan)</b>	Konsepnya tetap melarang PHK sepihak tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, penekanan pada "penetapan dari LPPHI" cenderung bergeser ke arah

<p><b>Aspek</b></p>	<p><b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b></p>	<p><b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</b></p>
		<p>penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. <b>(Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 151 UUK)</b></p>
<p><b>Dasar Hukum</b></p>	<p>Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</p>
<p><b>Prosedur PHK Sepihak</b></p>	<p>Pengusaha harus memberikan alasan yang jelas dan proses yang sah, termasuk wajib melakukan musyawarah bipartit terlebih dahulu, dan PHK tidak bisa dilakukan begitu saja tanpa prosedur yang benar. <b>(Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan)</b></p>	<p>Prosedur PHK sepihak lebih fleksibel, dan dalam beberapa kasus tidak perlu melalui mekanisme bipartit atau harus dilakukan melalui proses mediasi terlebih dahulu jika tidak ada kesepakatan. <b>(Pasal 151 ayat (3) dan (4) UU Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan)</b></p>

<p><b>Aspek</b></p>	<p><b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b></p>	<p><b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</b></p>
<p><b>Pemberian Pesangon</b></p>	<p>Pekerja yang di-PHK sepihak berhak mendapatkan pesangon sesuai dengan masa kerja, dengan ketentuan yang cukup rinci. <b>(Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, serta Pasal 160-169 UU Ketenagakerjaan)</b></p>	<p>Pesangon diatur lebih ringkas, dengan beberapa jenis kompensasi yang bisa disepakati berdasarkan masa kerja dan jenis PHK, meskipun tidak selalu mengikuti ketentuan yang serinci UU Ketenagakerjaan. <b>(Pasal 156 UU Cipta Kerja, yang mengubah Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, dan PP No. 35 Tahun 2021)</b></p>
<p><b>Fleksibilitas PHK</b></p>	<p>Tergantung pada alasan yang sah, PHK sepihak dianggap ilegal jika tidak memenuhi ketentuan yang berlaku. <b>(Pasal 151, Pasal 152, Pasal 158-169 UU Ketenagakerjaan)</b></p>	<p>Memberikan lebih banyak ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan yang lebih fleksibel, seperti efisiensi usaha atau perubahan kondisi usaha, dengan persetujuan yang lebih mudah. <b>(Pasal 151, 154A, 157A (perubahan dari UU Ketenagakerjaan, serta PP No. 35 Tahun 2021)</b></p>

<p><b>Aspek</b></p>	<p><b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b></p>	<p><b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</b></p>
<p><b>Perlindungan terhadap Pekerja</b></p>	<p>Memberikan perlindungan lebih besar bagi pekerja, dengan penekanan pada penyelesaian melalui mediasi atau pengadilan hubungan industrial. <b>(Pasal 156, Pasal 161, Pasal 164, Pasal 165 UU Ketenagakerjaan)</b></p>	<p>Meskipun pekerja tetap terlindungi, UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang lebih mengedepankan fleksibilitas dalam hubungan kerja dan memberi kemudahan bagi pengusaha dalam mengambil keputusan PHK. <b>(Pasal 156 perubahan dari UU Ketenagakerjaan, serta PP No. 35 Tahun 2021)</b></p>
<p><b>Sanksi bagi Pengusaha</b></p>	<p>Jika PHK sepihak dilakukan tanpa prosedur yang benar, pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif atau kewajiban membayar ganti rugi kepada pekerja. (Pasal 185 UU Ketenagakerjaan (sanksi pidana umum), serta</p>	<p>Sanksi terhadap pengusaha terkait PHK sepihak lebih lunak dan sering kali lebih berbasis pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, dengan ketentuan sanksi yang lebih terbatas. <b>(Pasal 90A, 90B terkait upah, dan</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>Aspek</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</b></p>
	<p>pasal-pasal terkait kewajiban pembayaran hak pekerja)</p>	<p><b>perubahan pada sanksi pidana di UU Ketenagakerjaan)</b></p>

Salah satu perubahan paling fundamental yang dibawa oleh UU Cipta Kerja terkait PHK sepihak adalah penghapusan kewajiban persetujuan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk melakukan PHK. Sebelumnya, jika tidak ada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha mengenai PHK, pengusaha wajib mengajukan permohonan penetapan PHK kepada lembaga PHI. UU Cipta Kerja mengubahnya menjadi mekanisme pemberitahuan PHK. Ini berarti pengusaha dapat memberitahukan PHK kepada pekerja dan kemudian, jika pekerja tidak setuju, pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI. Perubahan ini secara signifikan membalikkan beban pembuktian dan inisiatif.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja) merevolusi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Perubahan ini sangat terasa dalam isu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Intinya, beleid ini adalah bagian dari strategi pemerintah untuk menarik investasi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja dengan cara memberikan fleksibilitas yang lebih luas kepada pengusaha dalam mengelola hubungan kerja dengan karyawan mereka.

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK), termasuk perubahannya melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 dan UU Nomor 6 Tahun 2023, telah menjadi episentrum kontroversi dan kritik mendasar dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. UUCK, yang lahir dengan janji kemudahan investasi dan penciptaan lapangan kerja, disorot tajam karena dianggap mengorbankan **prinsip perlindungan pekerja** demi fleksibilitas pasar kerja. Kritik ini berpusat pada pergeseran filosofi, prosedur, dan substansi yang secara signifikan melemahkan posisi tawar pekerja.

Sebelum UUCK, prinsip hukum ketenagakerjaan memandang PHK sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*). Asas ini tercermin dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menekankan upaya perundingan intensif dan kewajiban mendapatkan izin dari lembaga penyelesaian perselisihan (P4/PHI) sebelum PHK sah dilakukan. Penghapusan kewajiban perusahaan untuk memohon penetapan kepada lembaga PHI sebelum melakukan PHK secara sepihak (kecuali dalam kasus tertentu) secara efektif memindahkan otoritas final PHK dari lembaga negara/peradilan kepada perusahaan. Konsekuensinya, pekerja yang menolak PHK wajib mengajukan gugatan ke PHI. Ini adalah beban yuridis dan finansial yang besar bagi pekerja, mengubah posisi mereka dari pihak yang dilindungi (menunggu keputusan lembaga) menjadi pihak yang menuntut (menggugat keputusan perusahaan).

### **C. PENUTUP**

Perbandingan pengaturan PHK sepihak antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja menunjukkan adanya pergeseran filosofis dan prosedural yang signifikan. Sebelum UU Cipta Kerja, UUK menekankan pada prinsip kehati-hatian dalam PHK, dengan mewajibkan musyawarah, perundingan bipartit, dan persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai upaya terakhir. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif PHK bagi pekerja dan memastikan bahwa PHK hanya dilakukan atas dasar alasan yang kuat dan sah. Perlindungan ini tercermin dalam mekanisme kompensasi yang relatif lebih komprehensif. Sebaliknya, UU CIPTA KERJA, yang lahir dari semangat deregulasi dan peningkatan investasi, memperkenalkan skema PHK yang lebih fleksibel bagi perusahaan.

**Ahmad Halim Lubis, Suartini dan Anis Rifai**  
*Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan*

Analisis terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022 memberikan gambaran konkret tentang bagaimana majelis hakim menafsirkan dan menerapkan ketentuan PHK sepihak pasca disahkannya UU Cipta Kerja. Putusan ini menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum telah berubah ke arah yang lebih fleksibel, pengadilan tetap berupaya menjaga prinsip keadilan dan kepastian hukum. Majelis hakim dalam putusan ini mempertimbangkan secara cermat fakta-fakta persidangan, alat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak, serta ketaatan perusahaan terhadap prosedur PHK yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Namun, putusan ini juga mengindikasikan adanya ruang interpretasi yang cukup luas, yang terkadang dapat menjadi celah bagi perusahaan atau membebani pekerja dalam membuktikan pelanggaran. Penting untuk dicatat bahwa dalam beberapa kasus, hakim masih mengacu pada prinsip-prinsip umum hukum ketenagakerjaan dan semangat perlindungan pekerja, meskipun di bawah payung hukum UU Cipta Kerja. Putusan ini menjadi indikator penting bahwa meskipun UU Cipta Kerja bertujuan untuk mempermudah PHK, proses peradilan tetap akan menguji legitimasi dan prosedur PHK yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga PHK sepihak tidak serta-merta otomatis dianggap sah tanpa pemeriksaan yang cermat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agusmidah. 2023. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Rajawali Press).
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Hidayat, T.. 2022. *Perlindungan Hukum Pekerja di Era Fleksibilitas Pasar Kerja*. (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo).
- Marpaung, J.. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta: Prenada Media).
- Panjaitan, B. S.. 2020. *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. (Medan: UIN Sumatera Utara Press).
- Prasetyorini, S. A.. 2004. *Reformasi Pengaturan Pendirian Lembaga Bantuan Hukum dalam Upaya Mewujudkan Kepastian Hukum*. (Malanga: Penerbit Lawwana).
- Sitorus, E.. 2023. *Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia*. (Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Wahyudi, S.. 2023. *Kebijakan Ketenagakerjaan dan Pembangunan Ekonomi*. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat).

### Publikasi

- Adha, L. H. dan N. A. Rahmadani. *Analisis Yuridis tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram. Vol.2. No.1 (Februari 2022).
- Amelia, R. dan L. Hakim. *Dampak Hukum Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum Progresif. Vol.12. No.1 (April 2024).
- Asiska, M., B. Y. Tamin dan Maiyestati. *Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Executive Summary. Vol.13. No.1 (2022).
- Dalimenthe, Nikmah dan Fitria Nurhaliza. *Analisis Perubahan Hukum Ketenagakerjaan pada UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Mengenai Perlindungan Hak Pekerja*. Jurnal Cahaya Mandalika. Vol.4. No.3 (Desember 2023).
- Fadlan, M. R. dan R. I. Sundary. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung Conference Series: Law Studies. UPT Publikasi ilmiah UNISBA. Vol.2. No.2 (Desember 2022).
- Fahrurrozi, M.. *Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat dengan Tenaga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau. Vol.5. No.2 (Juli-Desember 2018).

**Ahmad Halim Lubis, Suartini dan Anis Rifai**  
***Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan***

- Fatimah, Siti Rahayu. *Analisis Yuridis Implikasi UU Cipta Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Hukum dan Pembangunan. Vol.54. No.2 (2024).
- Karsona, A. M., dkk.. *Persepektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Jurnal Poros Hukum Padjajaran. Vol.1. No.2 (Mei 2020).
- Lestari, S. dan B. Santoso. *Implikasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Penelitian Hukum De Jure. Vol.22. No.2 (Juni 2022).
- Nugroho, B. dan D. A. Putri. *Analisis Perubahan Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM. Vol.28. No.1 (Januari 2021).
- Nuroini, Indi. *Penyelesaian Perselisihan PHK Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Inovasi. Vol.1. No.1 (Januari 2022).
- Oyer, P., dan S. Schaefer. *Layoffs and Litigation*. The RAND Journal of Economics. Vol.31. No.2 (2000).
- Pakpahan, T. M. R., S. N. Ardhya dan M. J. Setianto. *Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Komunitas Yustisia. Vol.5. No.3 (November 2022).
- Sulstya, Nindry. *Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansi dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2021*. Jurnal Konstitusi. Vol.18. No.2 (November 2021).
- Tan, Winsherly. *Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dalam Bidang Ketenagakerjaan*. Jurnal Dialogia Luridica. Vol.13. No.3 (April 2022).
- Utoyo, Heru Budi. *Pengaruh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Bagi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Kerja di Perusahaan*. Jurnal Hukum Politik, Politik dan ilmu SoSial. Vol.1. No.2 (2022).
- Wibowo, R. dan T. Setiawan. *Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja dan Perlindungan Pekerja dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Jurnal Sosiologi Dialektika. Vol.18. No.1 (Februari 2023).
- Wijaya, A., S. Solechan dan S. Suhartoyo. *Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan*

*Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja.* Diponegoro Law Journal. Vol.11. No.2 (April 2022).

Wulandari, Anindia dan Putri Rimadani. *Analisis Perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Klaster Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.* Jurnal Publikasi Ilmu Hukum. Vol.2. No.1 (Maret 2024).

### **Karya Ilmiah**

Pangestu, P. L. D.. 2022. *Kegagalan Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 28 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.* Tesis, Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

### **Sumber Hukum**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022.

Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 79/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr.