

**MENAKAR KEADILAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA SEPIHAK: PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH  
DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA  
*ASSESSING JUSTICE IN UNILATERAL EMPLOYMENT  
TERMINATION: LEGAL PROTECTION FOR WORKERS UNDER  
THE JOB CREATION LAW***

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**

**Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan**

Korespondensi Penulis : [hk19.ahlansihabillah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:hk19.ahlansihabillah@mhs.ubpkarawang.ac.id)

Citation Structure Recommendation :

Sihabillah, Ahlan, Deny Guntara dan Muhamad Abas. *Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*. Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.6. No.5 (2025).

**ABSTRAK**

Dalam kehidupan sehari-hari, aktivitas ekonomi sering melibatkan perjanjian hukum antara satu pihak dengan pihak lainnya mengenai objek yang disepakati. Dalam sistem Hukum Perdata Indonesia, terdapat berbagai jenis perjanjian yang diatur, termasuk hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan PHK berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja serta untuk mengeksplorasi perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak. Fokus penelitian ini mencakup kajian mengenai mekanisme pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja serta langkah-langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja terhadap PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Penelitian ini bersifat normatif dengan metode kualitatif dan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini melibatkan penelaahan kaidah, norma, dan aturan yang relevan dengan PHK sepihak melalui studi kepustakaan, yang mencakup pembacaan, pengutipan, penyalinan, dan analisis teori-teori terkait. Data utama yang digunakan adalah data sekunder, sedangkan data primer berfungsi sebagai data pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kasus PHK sepihak yang melanggar UU Cipta Kerja. Ketidakjelasan sanksi dalam undang-undang tersebut menciptakan celah bagi perusahaan untuk melakukan PHK sepihak. Pekerja yang terkena PHK sepihak berhak mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja, yang merupakan bagian dari komitmen untuk meningkatkan kualitas ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK sepihak juga harus menghadapi sanksi sesuai dengan pelanggaran undang-undang dan ketidakpastian hak-hak konstitusional warga negara.

**Kata Kunci:** UU Cipta Kerja, PHK, Sepihak

**ABSTRACT**

*In everyday life, economic activities often involve legal agreements between parties regarding an agreed-upon object. In Indonesia's Civil Law system, various types of contracts are regulated, including employment relationships. This study aims to identify the factors leading to termination of employment (PHK) based on the Job Creation Law and to explore legal protection for workers who experience unilateral termination. The focus of this research includes the analysis of employment termination mechanisms under the Job Creation Law, and the legal efforts available to workers against unilateral termination carried out by companies. This research is normative in nature, employing a qualitative method and a normative juridical approach. This approach involves examining rules, norms, and regulations relevant to unilateral termination through a literature study, which includes reading, quoting, copying, and analyzing related theories. The primary data used are secondary data, while primary data serve as supporting data. The findings indicate that there are cases of unilateral termination that violate the Job Creation Law. The ambiguity of sanctions in the law creates loopholes for companies to carry out unilateral terminations. Workers affected by unilateral termination are entitled to legal protection as stipulated in the Job Creation Law, which is part of the commitment to improving economic quality. Companies that conduct unilateral termination must also face sanctions in accordance with violations of the law and the uncertainty of citizens' constitutional rights.*

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

**A. PENDAHULUAN**

Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Dalam UUD 1945, tujuan pembangunan nasional ditegaskan untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Tujuan ini hanya dapat dicapai melalui pembangunan yang berkelanjutan dan demokratis, termasuk melalui penguatan aspek ekonomi<sup>1</sup>. Kegiatan ekonomi tersebut dalam praktiknya melibatkan hubungan hukum antara para pihak atas dasar kesepakatan kontraktual, sebagaimana diatur dalam sistem hukum perdata Indonesia, termasuk hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Indonesia sebagai negara hukum berkomitmen untuk menegakkan keadilan bagi seluruh rakyat di berbagai bidang, termasuk ketenagakerjaan. Adapun komitmen ini ditegaskan melalui berbagai regulasi yang dikeluarkan pemerintah.

---

<sup>1</sup> Junaidi, *Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Penguatan Ekonomi Masyarakat di Desa Kedung Turi Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, 2018.

Salah satunya adalah pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020<sup>2</sup> tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut *UU Cipta Kerja*) oleh Presiden Joko Widodo pada tahun 2020, yang kemudian mengalami perubahan melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022, dan telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.<sup>3</sup>

UU Cipta Kerja bertujuan untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif, mendorong kemudahan berusaha, dan memperluas kesempatan kerja.<sup>4 5</sup> Dalam konteks ketenagakerjaan, UU ini mengatur ulang sejumlah ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003<sup>6</sup> tentang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), hak atas pesangon, kompensasi, dan perlindungan hukum bagi pekerja.<sup>7 8</sup>

Namun, dalam praktiknya, terjadi berbagai persoalan ketenagakerjaan yang justru memperlihatkan kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya.<sup>9 10</sup>

<sup>11</sup> Salah satunya adalah kasus PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan tanpa melalui prosedur dan persyaratan sebagaimana diatur dalam Pasal 151 hingga Pasal 156 UU Cipta Kerja.<sup>12 13 14</sup> Hal ini memunculkan ketidakpastian hukum

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

<sup>4</sup> Rianto Irvandinata Lumban Gaol, dkk, *Pengaruh Penetapan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Penyediaan Lapangan Kerja Dan Implementasinya Dalam Mengatasi Pengangguran Di Indonesia*, Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH), Vol.7, No.2 (Desember 2024).

<sup>5</sup> Saputri, dkk, *Analisis Penataan Regulasi Investasi Di Indonesia Melalui Undang-Undang Omnibus Law Untuk Menjamin Kepastian Hukum*, Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum, Vol.5, No.1 (Januari 2025), p.437-55.

<sup>6</sup> Indonesia, *Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>7</sup> Jahari dan Artita, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*, Case Law: Journal of Law, Vol.4, No.2 (Juli 2023), p.79-100.

<sup>8</sup> *Ibid.*,

<sup>9</sup> Wibowo dan Herawati, *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia, Vol.3, No.1 (Januari 2021), p.109-20.

<sup>10</sup> Hermansyah, *Analysis Of Legal Protection For Contract Employees In Cases Of Unilateral Termination Of Employment Based On Social Justice (Case Study Of Layoffs In Central Java Region)*, Ratio Legis Jurnal, Vol.3, No.4 (September 2023), p.301.20.

<sup>11</sup> Nururrohimi, Warka, dan Zeinuddin, *Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja*, Journal of Innovation Research and Knowledge, Vol.4, No.3 (Agustus 2024), p.1263-72.

<sup>12</sup> Fathammubina, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Vol.3, No.1 (Mei 2018), p.108-30.

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
*Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*

serta berdampak langsung pada hak-hak pekerja. Pekerja yang mengalami PHK sepihak umumnya tidak hanya kehilangan pekerjaan dan penghasilan, tetapi juga menghadapi hambatan dalam memperoleh kompensasi yang semestinya.<sup>15 16</sup>

Berbagai studi sebelumnya telah membahas persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perlindungan hukum bagi pekerja. Misalnya, studi oleh Al Kurni dan Sintara<sup>17</sup> menyoroti PHK sepihak terhadap tenaga kerja kontrak di Satpol PP Kabupaten Serdang Bedagai yang dinilai melanggar UU Ketenagakerjaan karena dilakukan tanpa alasan yang jelas, sehingga merugikan pekerja dan berimplikasi hukum. Sementara itu, Bambar<sup>18</sup> menegaskan bahwa PHK sepihak oleh pengusaha masih sering terjadi meski bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003. Namun, kedua penelitian tersebut belum secara khusus menelaah pelaksanaan perlindungan hukum dalam konteks perubahan regulasi ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan dan mendesak untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif serta masukan bagi perumusan kebijakan yang lebih adil dan berpihak kepada pekerja.

Lebih lanjut, lemahnya pengawasan dari pihak berwenang, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja, menyebabkan banyak pelanggaran terhadap UU Cipta Kerja luput dari penindakan hukum.<sup>19 20 21</sup>

---

<sup>13</sup> Razzak, Wibisono, dan Fitriani, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi*, *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.1, No.2 (Juni 2023), p.83-92.

<sup>14</sup> Padilah, Rahmatiar, dan Abas, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, *Hukmy: Jurnal Hukum*, Vol.4, No.2 (Oktober 2024), p.734-49.

<sup>15</sup> Attallah, dkk, *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak Phk Massal Dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja*, *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, Vol.2, No.2 (September 2024).

<sup>16</sup> *Ibid.*,

<sup>17</sup> Al Kurni dan Sintara, *Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Tenaga Kerja Kontrak Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Di Kabupaten Serdang Bedagai Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No.11*, *Neraca Keadilan*, Vol.2, No.1 (Juli 2023), p.84-96.

<sup>18</sup> Bambar, *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol.6, No.1 (2018), p.2035-41.

<sup>19</sup> Sutaryono, Nurrokhman, dan Lestari, *Penguatan Pelaksanaan Penertiban Pemanfaatan Ruang Pasca Terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja*, *Jurnal Pengembangan Kota*, Vol.9, No.2 (Desember 2021), p.154-65.

Kondisi ini memperparah posisi pekerja yang secara struktural sudah lemah dalam relasi industrial, dan membuka celah bagi perusahaan untuk menempatkan efisiensi di atas keadilan.<sup>22 23</sup>

Atas dasar permasalahan tersebut, penulis merumuskan dua fokus utama dalam penelitian ini, yaitu: 1) Analisis mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU Cipta Kerja; 2) Kajian terhadap langkah-langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja dalam menghadapi PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan.

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya meninjau efektivitas norma hukum dalam melindungi pekerja serta mengidentifikasi celah pelanggaran yang masih terjadi di lapangan. Kajian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi akademik dan praktis dalam penyusunan regulasi yang berpihak pada pekerja serta menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan UU Cipta Kerja di bidang ketenagakerjaan.

Terkait metode penelitian adalah penelitian yuridis normatif atau sistem untuk menganalisis sesuatu secara metodologis dan sistematis, serta menghasilkan kesimpulan yang akurat.<sup>24</sup> Karya tulis ilmiah ini adalah penelitian normatif yang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini mendalami norma-norma dan aturan-aturan terkait PHK sepihak melalui studi kepustakaan, yaitu menyalin, mengutip, membaca, dan menelaah teori-teori yang relevan. Data utama yang digunakan adalah data sekunder, didukung oleh data primer. Penelitian ini mencakup KUHPdata, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, perusahaan, dan pekerja.

---

<sup>20</sup> Hakim dan Haryanto, *Implementasi Pengawasan dan Pemberian Sanksi terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jurnal USM Law Review, Vol.6, No.2 (2023), p.812-24.

<sup>21</sup> Maryono dan Markoni, *Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja*, Jurnal Hukum Indonesia, Vol.2, No.1 (2023), p.25-34.

<sup>22</sup> Adhiantanto, *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan)*, Pamulang Law Review, Vol.3, No.1 (2020), p.1-10.

<sup>23</sup> Tiwang, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, Jurnal Rectum (Rechtstaat: Jurnal Ilmu Hukum), Vol.4, No.1 (2022), p.1075-89.

<sup>24</sup> Adistie, Novelia, Anwar, Jarkasi, *Hubungan Keabsahan Pengalihan Piutang (Cessie) Yang Dilakukan Secara Berulang Kali Terhadap Perpindahan Hak Tanggungan Milik Debitur, Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir*, Vol.1, No.1 (2021).

Tempat penelitian adalah Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan didukung oleh putusan dari Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, yang digunakan sebagai data primer. Teknik analisis data menggunakan penalaran hukum (Legal Reasoning), yang memaparkan alasan keberadaan hukum sebagai relasional dan berkorelasi dengan keberagaman.<sup>25</sup>

## **B. PEMBAHASAN**

Pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya kewajiban dan hak antara perusahaan dengan karyawan dan berakhirnya hubungan kerja. Pemberhentian dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk pemecatan oleh pemberi kerja, pemecatan oleh karyawan, atau pemecatan yang dihapuskan oleh undang-undang. Ada banyak alasan di balik PHK. Ketika melakukan pemutusan hubungan kerja, penting untuk menghormati kesepakatan antara kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja/karyawan dalam hubungan hukum, tanpa mengabaikan rasa keadilan bagi semua pihak yang terlibat.

### **1. Latar Belakang Lahirnya UU Cipta Kerja sebagai *Omnibus Law***

#### **a. Konsep *Omnibus Law***

Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja pada tahun 2020<sup>26</sup> menandai perubahan besar dalam kebijakan regulasi di Indonesia, salah satunya dengan mengadopsi pendekatan *Omnibus Law*. Konsep *omnibus law* merujuk pada suatu metode legislasi yang menyatukan atau merevisi berbagai aturan hukum yang tersebar dalam sejumlah undang-undang ke dalam satu produk hukum terpadu.<sup>27</sup>

<sup>28</sup> Tujuan utama dari pendekatan ini adalah menciptakan efisiensi dalam reformasi hukum yang bersifat lintas sektor, seperti ketenagakerjaan, perizinan usaha, perpajakan, dan investasi.

---

<sup>25</sup> Hardijan Rusli, *Metode Penelitian Hukum Normatif: Bagaimana?*, Law Review Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Vol.5, No.3 (2006), p.50.

<sup>26</sup> Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

<sup>27</sup> Putri, *Penerapan 'Omnibus Law' Cipta Kerja di Indonesia Efektif Atau Tidak? Studi Tinjauan Berdasarkan Sistem Hukum di Indonesia*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol.51, No.2 (April-Juni 2021), p.523-40.

<sup>28</sup> Widyari, *Analisis Yuridis Perbandingan Ketentuan Pendirian Perseroan Terbatas dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Perseroan Terbatas di Indonesia*, Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum, Vol.11, No.1 (Juni 2024), p.65-80.

Secara konseptual, *omnibus law* diartikan sebagai undang-undang yang mencakup banyak hal atau mengatur berbagai aspek sekaligus dalam satu dokumen hukum.<sup>29</sup> Black's Law Dictionary<sup>30</sup> mendefinisikan *omnibus* sebagai "berkaitan dengan atau menangani banyak objek sekaligus," sedangkan pakar hukum seperti O'Brien dan Bosc<sup>31</sup> menggambarkan *omnibus law* sebagai regulasi yang mengubah atau menghapus ketentuan dari sejumlah undang-undang yang berbeda. Dalam konteks Indonesia, pendekatan ini dipilih pemerintah sebagai upaya menyederhanakan regulasi dan mendorong iklim investasi yang lebih kondusif.

Namun, dari sisi ketenagakerjaan, pendekatan ini memunculkan tantangan tersendiri. Dengan melebur dan mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003<sup>32</sup> melalui satu regulasi besar, kekhawatiran muncul dari kalangan buruh dan akademisi bahwa prinsip-prinsip perlindungan pekerja bisa tergerus oleh semangat deregulasi dan liberalisasi pasar tenaga kerja.

#### **b. Perbandingan *Civil Law* vs *Common Law***

Penerapan *omnibus law* berbeda-beda tergantung sistem hukum negara. Indonesia, sebagai negara dengan sistem *civil law*, menekankan kodifikasi hukum dan struktur peraturan yang sistematis. Dalam sistem ini, *omnibus law* memungkinkan integrasi menyeluruh terhadap berbagai ketentuan hukum, namun memerlukan kehati-hatian agar tidak menimbulkan tumpang tindih atau konflik norma yang bisa menciptakan ketidakpastian hukum<sup>33</sup>. Misalnya, pengaturan baru dalam UU Cipta Kerja mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) mengubah banyak pasal penting yang sebelumnya melindungi hak-hak pekerja secara ketat.

---

<sup>29</sup> Kurniawan, *Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Filsafat Utilitarianisme*, Jurnal USM Law Review, Vol.5, No.1 (Mei 2022), p.282-98.

<sup>30</sup> Dictionary, *Black's Law Dictionary*, Thomson Reuters, St. Paul, 2024.

<sup>31</sup> Massicotte, *Omnibus Bills in Theory and Practice*, Canadian Parliamentary Review, Vol.36, No.1 (2016), p.13-17.

<sup>32</sup> Indonesia, *Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

<sup>33</sup> Christiawan, *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 2021.

Sebaliknya, dalam sistem *common law* seperti di Amerika Serikat atau Inggris, *omnibus law* umumnya digunakan untuk merespons isu-isu yang lebih pragmatis, seperti kebijakan fiskal atau krisis sosial. Karena hukum di sistem ini lebih berkembang melalui preseden pengadilan, perubahan hukum cenderung fleksibel dan kontekstual, berbeda dengan pendekatan kodifikatif dalam *civil law*.

Dengan demikian, meskipun konsep *omnibus law* secara umum bertujuan untuk meningkatkan efisiensi legislasi, penerapannya dalam sistem *civil law* seperti di Indonesia harus mempertimbangkan konsistensi norma hukum dan perlindungan terhadap kelompok rentan, termasuk buruh. Dalam konteks ketenagakerjaan, pemanfaatan *omnibus law* dalam UU Cipta Kerja menjadi kontroversial karena dinilai terlalu fokus pada kepentingan dunia usaha, sementara hak-hak pekerja berisiko terpinggirkan.

## **2. Ketentuan PHK dalam UU Cipta Kerja**

Ketentuan mengenai PHK dalam UU Cipta Kerja mengatur berbagai alasan atau faktor yang dapat menyebabkan PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 154A. Alasan-alasan tersebut meliputi:

- 1) Penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan yang mengakibatkan buruh/pekerja tidak dapat melanjutkan hubungan kerja, atau pengusaha yang tidak bersedia menerima pekerja;
- 2) Efisiensi perusahaan yang disertai penutupan atau kerugian perusahaan;
- 3) Penutupan perusahaan akibat kerugian berkelanjutan selama dua tahun;
- 4) Penutupan perusahaan karena keadaan *force majeure*;
- 5) Penundaan kewajiban pembayaran utang oleh perusahaan;
- 6) Pailitnya perusahaan;
- 7) Permohonan PHK oleh buruh/pekerja karena tindakan pengusaha seperti penghinaan, penganiayaan, ancaman, paksaan untuk melanggar undang-undang, keterlambatan pembayaran upah selama tiga bulan, tidak memenuhi kewajiban yang dijanjikan, pekerjaan yang melebihi perjanjian, atau pekerjaan berbahaya;

- 8) Keputusan LPPHI yang menyatakan pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang dimaksudkan dan memutuskan hubungan kerja;
- 9) Pengunduran diri buruh/pekerja dengan syarat mengajukan permohonan tertulis 30 hari sebelum pengunduran diri, tidak terikat ikatan dinas, dan menjalankan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri;
- 10) Ketidakhadiran buruh/pekerja selama lima hari atau lebih tanpa keterangan dan setelah dua kali panggilan tertulis dari pengusaha;
- 11) Ketidakmampuan melanjutkan pekerjaan selama enam bulan karena penahanan pihak berwajib atas dugaan tindakan pidana;
- 12) Ketidakmampuan bekerja selama enam bulan karena penahanan atas dugaan pidana;
- 13) Sakit cacat berkepanjangan akibat kecelakaan kerja yang tidak memungkinkan pekerja melanjutkan pekerjaan setelah 12 bulan;
- 14) Memasuki usia pensiun; dan
- 15) Kematian buruh/pekerja.<sup>34</sup>

Berdasarkan ketentuan pasal ini, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh tanpa melakukan tindakan sepihak dan sesuai dengan prosedur serta mekanisme yang jelas. Perusahaan diharuskan memberi tahu karyawannya tentang rencana PHK. Jika ditolak, para pihak harus melakukan negosiasi bilateral atau perundingan bipartit. Melakukan perundingan antara pengusaha dan pekerja untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan. Jika dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan, maka hubungan kerja wajib diakhiri sesuai dengan tahapan dan mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku.

### **3. Perubahan Prosedur PHK**

Salah satu perubahan signifikan dalam UU Cipta Kerja adalah penyederhanaan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 81 angka 39 UU Cipta Kerja yang menghapus Pasal 152 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

---

<sup>34</sup> Edwan Hamidy, *Kiat PHK Terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh*, Samudra Biru, Yogyakarta, 2021, p.60.

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
***Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja***

Sebelumnya, dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang lama, apabila perusahaan ingin melakukan PHK, mereka diwajibkan mengajukan permohonan tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) untuk mendapatkan persetujuan terlebih dahulu sebelum PHK bisa dilaksanakan. Prosedur ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum preventif bagi pekerja, serta memastikan bahwa PHK yang dilakukan berlandaskan pada alasan yang sah sesuai peraturan perundang-undangan.

Namun, melalui UU Cipta Kerja, prosedur tersebut diubah secara fundamental. Perusahaan kini tidak lagi diwajibkan untuk meminta persetujuan LPPHI sebelum melaksanakan PHK. Cukup dengan pemberitahuan, dan apabila terjadi perselisihan, maka penyelesaian dilakukan setelah PHK melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk menyederhanakan birokrasi, mengurangi beban administratif, serta memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam pengelolaan tenaga kerja, terutama di tengah dinamika ekonomi yang cepat berubah.

Namun, perubahan ini menuai kekhawatiran karena dianggap melemahkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Tanpa pengawasan awal, pekerja rentan terhadap PHK sepihak. Meskipun pekerja tetap memiliki hak untuk menggugat PHK ke LPPHI atau Pengadilan Hubungan Industrial, proses ini bersifat reaktif, tidak preventif seperti sebelumnya. Oleh karena itu, reformasi ini mengharuskan terciptanya keseimbangan antara efisiensi administrasi dan perlindungan hak-hak pekerja, agar tidak terjadi penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha.

<b>Aspek Prosedur</b>	<b>UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)</b>	<b>UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020)</b>
<b>Permohonan PHK ke LPPHI</b>	Wajib diajukan secara tertulis oleh perusahaan sebelum PHK dilakukan (Pasal 152)	Dihapus. Tidak perlu permohonan ke LPPHI sebelum PHK dilakukan
<b>Pengawasan awal terhadap PHK</b>	Ada pengawasan preventif dari LPPHI sebelum PHK dilaksanakan	Tidak ada pengawasan awal. Pengawasan hanya dilakukan jika ada sengketa setelah PHK
<b>Peran LPPHI</b>	Memberikan persetujuan atas rencana PHK	Menjadi forum penyelesaian sengketa jika ada gugatan setelah PHK

<b>Aspek Prosedur</b>	<b>UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003)</b>	<b>UU Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020)</b>
<b>Posisi pekerja</b>	Memiliki perlindungan awal dan kesempatan menolak sebelum PHK berlaku	Hanya dapat menggugat setelah keputusan PHK dibuat perusahaan
<b>Tujuan regulasi</b>	Memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja sebelum PHK	Memberikan efisiensi dan kemudahan bagi pengusaha dalam pengelolaan tenaga kerja

**Tabel 1. Perbandingan Prosedur PHK**

*Sumber: Bahan Hukum Primer*

### **5. Perbedaan Perlakuan Berdasarkan Jenis Pekerja**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia memang memiliki nuansa yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaannya. Misalnya, bagi pekerja tetap (PKWTT), ketentuan PHK lebih ketat dan memberikan perlindungan lebih, karena mereka diikat oleh kontrak jangka panjang dan diharapkan memiliki kepastian kerja yang lebih baik. Mereka berhak atas pesangon, prosedur yang jelas, dan perlindungan hukum yang lebih ketat. Sementara itu, bagi pekerja kontrak (PKWT), ketentuan PHK cenderung lebih fleksibel dan tidak selalu menjamin hak-hak yang sama. Pekerja kontrak sering kali menghadapi risiko lebih tinggi dalam hal ketidakpastian pekerjaan dan kurangnya perlindungan saat PHK terjadi, tergantung pada ketentuan yang tercantum dalam kontrak mereka.

Sedangkan untuk pegawai BUMN, status mereka sering kali memiliki keunikan tersendiri. Meskipun pegawai BUMN dapat dianggap sebagai buruh dalam konteks umum, mereka sering kali memiliki regulasi dan perlindungan yang lebih spesifik yang diatur oleh undang-undang atau peraturan internal perusahaan. Ini mencakup mekanisme PHK yang mungkin berbeda dengan pekerja swasta, dan mereka biasanya memiliki kontrak kerja yang lebih stabil. Dengan demikian, meskipun pegawai BUMN memiliki status sebagai buruh, hak dan kewajiban mereka dalam konteks PHK dapat berbeda dari pekerja di sektor swasta, menciptakan dinamika tersendiri dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
*Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*

Penetapan PHK sebelumnya hanya dapat diberikan jika perundingan tidak mencapai kesepakatan. Selain itu, UU Ciptaker juga menghapuskan kewenangan LPPHI dalam kasus PHK yang sulit diselesaikan. Ketentuan ini, yang ada dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan, mengatur bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah mendapatkan penetapan dari lembaga tersebut jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan. Namun, dalam *Omnibus Law Ciptaker*, Pasal 81 Ayat 37 mengubah ketentuan tersebut sehingga jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK harus ditempuh dengan mekanisme selanjutnya. Dengan hal ini, Menurut ketentuan Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang berlaku sebelum adanya *Omnibus Law Cipta Kerja*, pengusaha harus melakukan perundingan bipartit dengan pekerja sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, pengusaha diwajibkan untuk mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan, seperti PHI, sebelum PHK dapat dilaksanakan. Ketentuan ini bertujuan memberi perlindungan kepada pekerja dan memastikan bahwa PHK tidak dilakukan sembarangan. Namun, dengan adanya *Omnibus Law Cipta Kerja*, perubahan diatur dalam Pasal 81 Ayat 37 yang mengubah mekanisme PHK. Perundingan bipartit tetap menjadi langkah awal, tetapi jika tidak tercapai kesepakatan, pengusaha tidak lagi perlu menunggu penetapan lembaga untuk melanjutkan proses PHK. Sebagai gantinya, *Omnibus Law* memberi mekanisme lain untuk melanjutkan PHK, memberikan fleksibilitas lebih kepada pengusaha dan mempercepat proses tersebut. Perubahan ini dapat mempengaruhi tingkat perlindungan pekerja dan memberikan kemudahan bagi pengusaha, namun penting bagi keduanya untuk memahami dan mengikuti prosedur baru agar proses PHK dilakukan secara sah dan adil.

UU Ciptaker membatasi akses buruh/pekerja ke LPPHI dengan menghapus Pasal 171 UU Ketenagakerjaan sebelumnya memungkinkan buruh mengajukan gugatan dalam waktu satu tahun setelah PHK tanpa penetapan LPPHI. Selain itu, UU Ciptaker memperluas alasan PHK melalui penambahan alasan baru dalam perjanjian kerja dan menghapus ketentuan yang memungkinkan buruh mengajukan PHK dengan alasan tertentu, seperti penganiayaan atau ancaman, sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU Ketenagakerjaan yang juga dihapus.

UU Ciptaker menghapus sejumlah ketentuan terkait pesangon yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dengan penghapusan ini, buruh/pekerja berisiko tidak menerima pesangon dalam berbagai situasi seperti pengunduran diri, PHK karena perubahan status atau kepemilikan perusahaan, kerugian perusahaan, kebangkrutan, atau kematian. Secara spesifik, Pasal 81 Ayat 51-55 UU Ciptaker menghapus ketentuan tentang pesangon untuk pengunduran diri, PHK akibat perubahan struktural, kerugian, kebangkrutan, dan kematian buruh.

## **6. Langkah Hukum Bagi Pekerja terhadap PHK Sepihak**

### **a. Latar Belakang Kasus**

Dalam pembahasan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, terdapat sebuah putusan yang dapat dijadikan contoh, yakni Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jmb. Dalam putusan ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Jambi menjatuhkan putusan sela dalam perkara gugatan antara:

**Wismar**, yang beralamat di Jalan Sunan Kalijaga, Gang Lolong Nomor 40 RT 4 RW 00, Kelurahan Simpang Tiga Sipin, Kecamatan Kota Baru, Kota Jambi, Provinsi Jambi, memberikan kuasa kepada: Hevlind Van Marbos, Edy Supriyanto Saputro, Oemar Khayam, Affreddyan, Adas Susanto, M. Yunus, Eddy Meisuri, dan Nurillah Nurzain yang semuanya merupakan anggota Serikat Pegawai PLN, beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 37, Kelurahan Sungai Pangeran, Kecamatan Ilir Timur I, Kota Palembang. Kuasa hukum ini didasarkan pada:

- Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 Juli 2023, yang didaftarkan di Kepaniteraan PN Jambi pada 27 Juli 2023 dengan Nomor: 79/SK/PHI/2023/PN.Jmb.
- Surat Kuasa Khusus tertanggal 7 September 2023, yang didaftarkan pada 8 September 2023 dengan Nomor: 90/SK/PHI/2023/PN.Jmb.

Selanjutnya pihak tersebut disebut sebagai **Penggugat**.

**Tergugat** dalam perkara ini **Amiruddin Ginting**, selaku Plt. Executive Vice President Pelayanan Human Capital PT PLN (Persero), yang beralamat di Jalan Trunojoyo Blok M-1 Nomor 135 RT 06 RW 02, Kelurahan Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta.

Tergugat memberikan kuasa kepada sejumlah pegawai internal PLN dan beberapa pengacara lainnya, yaitu: Widya Sari, S.H., M.H., Todo Boni Ganda Bue Yoshua, S.H., Widodo Setyowardoyo Ismail, S.H., M.Kn., Belagar Fathony, S.H., Tania Gresella Manihuruk, S.H., Angga Saputra, S.H., Innes Gustina Gracia Siburian, S.H., Veronica Pramuditya, S.H., Kidung Sadewa, S.H., Fery Quirudin, S.H., Hendra Wijaya, S.T., Imam Pramono, Rahmi Sundari, A.Md., serta Eriek Permana, S.H., M.H., Rachim Andestha Tranggono, S.H., Wahyu Ari Bowo, S.H., dan Herry Zulkarnaen.

#### **b. Fakta Hukum**

Berdasarkan surat gugatan tertanggal 13 Juli 2023 yang diterima dan didaftarkan pada 2 Agustus 2023 dengan Register Nomor: 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jmb, Penggugat mengajukan gugatan terhadap Tergugat dan Para Turut Tergugat dengan isi sebagai berikut:

1. Penggugat adalah pegawai PT PLN (Persero) berdasarkan Surat Pengangkatan Nomor P.123/W.IV/1994-R tertanggal 31 Oktober 1994.
2. Penggugat telah bekerja dan mengabdikan diri di PT PLN (Persero) selama 29 tahun sejak tahun 1994.
3. Berdasarkan Putusan Pengadilan dalam perkara pidana Nomor 510/Pid.Sus/2021/PN Jmb tanggal 9 Agustus 2021, terdapat dua poin penting:
  - a) Menyatakan bahwa Sdr. Wismar **tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah** melakukan tindak pidana sebagaimana dalam dakwaan primer dan subsidair.
  - b) Menyatakan bahwa Sdr. Wismar **terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah** karena dengan sengaja **tidak melaporkan adanya tindak pidana** terkait penyalahgunaan narkoba golongan bukan tanaman, sesuai Pasal 131 UU Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika.
4. Berdasarkan putusan tersebut, karena Penggugat tidak terbukti melakukan tindak pidana sebagaimana dakwaan primer dan subsidair, maka hal tersebut tidak dapat dijadikan dasar oleh PT PLN (Persero) untuk memberhentikan Penggugat.

5. Adapun ketentuan yang mengatur mengenai pegawai yang ditahan karena diduga melakukan tindak pidana tercantum dalam Peraturan Disiplin Pegawai berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 140-1.PJ/040/DIR/2010 dan Nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 periode 2010–2012, yaitu:
  - a) Pasal 11 Ayat 9 menyatakan: “Dalam hal Pegawai melakukan tindak pidana dan dinyatakan bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, serta perbuatan tersebut merupakan pelanggaran disiplin berat, maka terhadap pegawai yang bersangkutan dijatuhkan sanksi hukuman disiplin berat.”
6. Berdasarkan Pasal tersebut, alasan Tergugat dan Para Turut Tergugat untuk memberhentikan Penggugat dianggap cacat hukum, karena dalam perkara pidana tersebut Sdr. Wismar tidak terbukti melakukan tindak pidana sebagaimana yang didakwakan dalam dakwaan primer dan subsidair.
7. Ketentuan mengenai penyalahgunaan narkoba juga diatur dalam:
  - a) Pasal 6 Ayat 6 PKB yang menyebutkan bahwa tanpa alasan sah menyimpan, memakai, mengedarkan, atau menyalahgunakan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya merupakan pelanggaran disiplin berat.
8. Oleh karena dalam putusan pidana tidak dinyatakan bahwa Penggugat terbukti menyalahgunakan narkoba, maka proses pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Tergugat dan Para Turut Tergugat tidak sesuai prosedur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 Ayat 9 PKB tersebut.

Halaman 5 dari 52, Putusan Perkara No. 14/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jmb menyatakan bahwa PT PLN (Persero) telah menjatuhkan sanksi yang bertentangan dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2010–2012 serta bertentangan dengan Putusan Pengadilan. Adapun proses yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa Tergugat, Turut Tergugat I, dan Turut Tergugat II telah membentuk Tim Investigasi tanpa mengikuti prosedur yang sah, yakni tidak berdasarkan Berita Acara Evaluasi dan Klarifikasi. Padahal,

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
***Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja***

Berita Acara tersebut semestinya dibuat untuk memastikan bahwa laporan dugaan pelanggaran disiplin pegawai memiliki bukti yang cukup.

- b. Bahwa berdasarkan rekomendasi dari Tim Investigasi tersebut, Tergugat, Turut Tergugat I, dan Turut Tergugat II mengeluarkan Surat Keputusan Pengenaan Sanksi Disiplin berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan Nomor: 0010.K/GM/2022 tertanggal 2 Februari 2022.
- c. Bahwa pada tanggal 1 Maret 2022, Tergugat, Turut Tergugat I, dan Turut Tergugat II justru kembali mengeluarkan Surat Keputusan Penjatuhan Skorsing terhadap Penggugat dengan Nomor: 0016.K/SDM.05.02/GM.UIWS2JB/2022. Surat keputusan skorsing tersebut kemudian diperpanjang dengan:
  - 1) Surat Keputusan Nomor: 0051.K/SDM.05.02/GM.UIWS2JB/2022 tertanggal 15 September 2022, dan
  - 2) Surat Keputusan Perpanjangan Skorsing Nomor: 0006.K/SDM.05.02/GM.UIDS2JB/2023 tertanggal 14 Maret 2023.
- d. Bahwa dalam proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di tingkat Tripartit, Dinas Tenaga Kerja Kota Jambi mengeluarkan anjuran kepada PT PLN (Persero) untuk mempekerjakan kembali Penggugat di jabatan/posisi semula serta mengembalikan seluruh hak-haknya sebagai pekerja. Hal ini dinyatakan melalui Surat Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kota Jambi Nomor: KT.04.03/254/DTKK-UKM tertanggal 28 April 2022.
- e. Bahwa berdasarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: KT.04.03/20/HI&JAMSOS tertanggal 6 Juni 2022, Penggugat menyatakan setuju dan menerima anjuran dari Disnaker Kota Jambi. Namun demikian, Tergugat tidak memberikan jawaban atas anjuran tersebut.
- f. Bahwa karena tidak tercapainya kesepakatan di tingkat Tripartit, Penggugat kemudian mengajukan gugatan ke PHI Kota Jambi agar dipekerjakan kembali sebagai pegawai PLN. Akan tetapi,

berdasarkan Putusan PHI Kota Jambi No. 26/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Jmb, gugatan Penggugat ditolak oleh Majelis Hakim dengan alasan bahwa Penggugat masih berstatus sebagai pegawai PLN.

- g. Bahwa pada tanggal 7 Juni 2023, Penggugat menerima Surat Pemberitahuan PHK dari General Manager PT PLN (Persero) dengan Nomor: 2057/SDM.05.02/F11000000/2023-R. Dalam surat tersebut dinyatakan bahwa apabila Penggugat menolak PHK, maka selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak surat diterima, Penggugat harus menyampaikan surat penolakan disertai alasan yang jelas.
- h. Bahwa pada tanggal yang sama, yakni 7 Juni 2023, terbit pula Surat Keputusan PHK dari Plt. Executive Vice President Pelayanan Human Capital PT PLN (Persero) dengan Nomor: 0538.K/SDM.13.01/EVP HSC/2023.

Surat Keputusan PHK tersebut jelas tidak prosedural dan melanggar aturan. Hal ini karena Pasal 11 ayat (9) dari Peraturan Disiplin Pegawai dalam PKB Nomor 140-1.PJ/040/DIR/2010 dan Nomor DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 Periode 2010–2012 yang dijadikan dasar oleh Tergugat dan Turut Tergugat adalah keliru. Pasal tersebut bukan merupakan jenis atau uraian pelanggaran disiplin, melainkan hanya mengatur mekanisme penjatuhan sanksi bagi pegawai yang ditahan oleh pihak berwajib dan dinilai bersalah berdasarkan Putusan Pengadilan.

Oleh karena itu, Penggugat mengajukan tuntutan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan bahwa Penggugat adalah pegawai PT PLN (Persero) dan harus dipekerjakan kembali.
3. Membatalkan Surat Keputusan PHK dari Plt. EVP Pelayanan Human Capital Nomor: 0538.K/SDM.13.01/EVP HSC/2023 tanggal 7 Juni 2023.
4. Merehabilitasi nama baik Penggugat.
5. Mengembalikan semua hak-hak Penggugat yang telah dipotong atau tidak dibayarkan.
6. Menyesuaikan kembali penilaian nilai kinerja individu Penggugat.

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
***Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja***

7. Menyatakan bahwa putusan pengadilan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (serta-merta/uitvoerbaar bij voorraad) meskipun terdapat upaya hukum seperti verzet, banding, atau kasasi dari Tergugat maupun Turut Tergugat.

Selain itu, pada tanggal 9 Juni 2023, Penggugat juga telah menyampaikan jawaban tertulis atas Surat Pemberitahuan PHK tersebut kepada General Manager PT PLN (Persero) UID S2JB. Namun hingga saat gugatan ini diajukan, belum ada tanggapan ataupun keputusan yang diberikan oleh pihak PLN.

Dengan demikian, bersamaan dengan gugatan ini, Penggugat juga meminta kepada Majelis Hakim agar memerintahkan Tergugat, Turut Tergugat I, dan Turut Tergugat II untuk:

- a. Mempekerjakan kembali Penggugat,
- b. Merehabilitasi nama baik Penggugat,
- c. Mengembalikan seluruh hak yang selama ini dipotong atau tidak dibayarkan kepada Penggugat,
- d. Menyesuaikan kembali nilai kinerja individu Penggugat,
- e. Menyatakan bahwa seluruh proses pemeriksaan, investigasi hingga PHK terhadap Penggugat cacat hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta bertentangan dengan Putusan Pengadilan.

Berdasarkan seluruh uraian yuridis tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Jambi yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan penetapan dan putusan yang seadil-adilnya.

No	Nomor Putusan	Fakta Hukum	Putusan Hakim	Ringkasan Pertimbangan
1	14/Pdt.Sus- PHI/2023/PN.Jmb	Penggugat tidak terbukti bersalah dalam perkara pidana; PHK dilakukan tanpa prosedur yang sah	Mengabulkan gugatan; menyatakan penggugat masih pegawai; memerintahkan rehabilitasi nama baik & pengembalian hak	PHK tidak sah karena tidak didasarkan pada putusan pidana yang menyatakan bersalah dan tidak sesuai prosedur PHK di UU Cipta Kerja

2	510/Pid.Sus/2021/PN Jmb	Tidak terbukti bersalah atas dakwaan primer dan subsidair	Menyatakan tidak bersalah; hanya terbukti tidak melaporkan adanya tindak pidana	Tidak ada dasar hukum kuat untuk menjatuhkan sanksi PHK sebagai pelanggaran disiplin berat
3	26/Pdt.Sus- PHI/2022/PN Jmb	Disnaker menyarankan pekerja dipekerjakan kembali namun PLN tidak menanggapi	Gugatan ditolak karena penggugat masih dianggap sebagai pegawai PLN	Menyiratkan bahwa status pekerja masih berlaku sehingga PHK dianggap belum sah secara administratif

**Tabel 2. Ringkasan Putusan**  
*Sumber: Sumber Hukum Primer*

**c. Analisis Berdasarkan UU Cipta Kerja**

1) Pasal 151

Mengenai pembahasan UU Cipta Kerja, menurut pendapat penulis penggugat dalam kasus ini mengajukan gugatan atas PHK sepihak yang dilakukan oleh PT PLN (Persero), yang dianggap tidak sah dan melanggar ketentuan hukum yang berlaku. UU Cipta Kerja memiliki tujuan untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih fleksibel dan adil, namun tetap mengutamakan perlindungan hak pekerja. Dalam hal ini, penggugat merasa bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap dirinya bertentangan dengan prinsip perlindungan pekerja yang dijamin dalam Pasal 151 UU Cipta Kerja. Pasal ini menegaskan bahwa PHK hanya boleh dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan prosedur yang benar. Karena dalam kasus ini, PHK dilakukan tanpa mempertimbangkan putusan pengadilan yang menyatakan Penggugat tidak terbukti bersalah, maka PHK tersebut dianggap tidak sah.

2) Pasal 156

Dalam UU Cipta Kerja, terdapat ketentuan yang mengharuskan perusahaan untuk mengikuti prosedur yang jelas dalam melakukan PHK, termasuk penyelidikan atau investigasi terhadap dugaan pelanggaran.

Menurut Pasal 156 UU Cipta Kerja, apabila terjadi perselisihan yang berujung pada PHK, perusahaan diwajibkan untuk mengikuti prosedur yang berlaku, yang antara lain meliputi konsultasi dengan serikat pekerja dan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk membela diri. Dalam hal ini, penggugat menilai bahwa proses Tim Investigasi yang dibentuk oleh perusahaan tidak sah karena tidak didasari oleh Berita Acara Evaluasi dan Klarifikasi yang memadai. Oleh karena itu, proses PHK yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) dinilai tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan dalam UU Cipta Kerja.

### 3) Pasal 58

Penggugat juga mengajukan argumen bahwa dasar hukum yang digunakan oleh perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja adalah cacat hukum. Pasal 11 Ayat (9) Peraturan Disiplin Pegawai yang menjadi acuan PHK penggugat seharusnya hanya berlaku dalam kasus pekerja yang dinyatakan bersalah secara hukum berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan tetap. Namun, dalam perkara ini, penggugat tidak terbukti bersalah atas tindak pidana sesuai dengan putusan pengadilan pidana yang ada. Oleh karena itu, PHK yang dijatuhkan oleh PT PLN (Persero) dianggap bertentangan dengan putusan pengadilan dan prosedur hukum yang berlaku menurut Pasal 58 UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa PHK tidak boleh dilakukan hanya berdasarkan dugaan tanpa keputusan hukum yang tetap.

### 4) Pasal 91

Selain itu, berdasarkan Pasal 91 UU Cipta Kerja, dalam hal terjadi perselisihan, pihak perusahaan diwajibkan untuk mengikuti prosedur penyelesaian yang adil. Penggugat telah mengikuti prosedur yang benar, termasuk mengajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) setelah pihak PT PLN (Persero) mengabaikan anjuran dari Dinas Tenaga Kerja untuk mempekerjakan kembali penggugat. Namun, meskipun ada anjuran untuk mempekerjakan kembali, perusahaan tidak menanggapi anjuran tersebut, yang mencerminkan ketidakpatuhan terhadap prosedur penyelesaian perselisihan yang ada dalam UU Cipta Kerja.

Oleh karena itu, penggugat meminta agar pengadilan mengabulkan gugatannya dengan memerintahkan PT PLN (Persero) untuk mempekerjakan kembali dirinya, serta untuk merehabilitasi nama baik dan mengembalikan hak-haknya yang telah dipotong selama periode skorsing. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan sosial yang terkandung dalam UU Cipta Kerja, yang memberikan hak kepada pekerja untuk mendapatkan pemulihan jika terjadi tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Berdasarkan seluruh uraian tersebut, penggugat meminta pengadilan untuk membatalkan keputusan PHK dan memastikan bahwa perusahaan mengikuti prosedur yang benar, serta menegakkan hak-hak pekerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

### **C. PENUTUP**

Berdasarkan hasil pembahasan, pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) seharusnya dilakukan dengan memperhatikan alasan yang sah serta prosedur hukum yang benar. Perubahan substansial dalam regulasi ketenagakerjaan melalui *Omnibus Law* telah memberikan fleksibilitas bagi pengusaha, namun juga membawa tantangan dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Kasus seperti PHK sepihak oleh PT PLN (Persero) menunjukkan adanya pelanggaran terhadap ketentuan hukum, khususnya Pasal 151 dan Pasal 156 UU Cipta Kerja, karena dilakukan tanpa proses pembuktian yang sah dan tidak melibatkan mekanisme penyelesaian sengketa yang seharusnya. Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun undang-undang telah mengatur secara jelas, implementasinya di lapangan masih belum sepenuhnya memberikan keadilan bagi pekerja.

Dalam konteks perlindungan hukum terhadap PHK sepihak, pekerja memiliki hak konstitusional untuk menempuh berbagai upaya hukum, baik melalui mediasi maupun gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya ini juga dapat digunakan untuk menuntut pemulihan hak, pengangkatan kembali,

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
*Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja*

serta kompensasi atas kerugian yang diderita. Penegakan hukum yang kuat serta pengawasan dari pemerintah sangat diperlukan untuk memastikan pelaksanaan UU Cipta Kerja berjalan sesuai dengan semangat keadilan dan perlindungan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menekankan perlunya reformasi implementatif dan penguatan pengawasan ketenagakerjaan agar tujuan dari UU Cipta Kerja tidak hanya sekadar mendorong investasi, tetapi juga menjamin keadilan sosial bagi para pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Christiawan. 2021. *Omnibus Law: Teori dan Penerapannya*. (Jakarta: Sinar Grafika).
- Dictionary. 2024. *Black's Law Dictionary*, (St. Paul: Thomson Reuters).
- Hamidy, Edwan. 2021. *Kiat PHK terhadap Pekerja yang Menjabat Pengurus Serikat Buruh*. (Yogyakarta: Samudra Biru).

### Publikasi

- Adhistianto. *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan)*. Pamulang Law Review. Vol.3. No.1 (2020).
- Adistie, Novelia, Anwar, Jarkasi. *Hubungan Keabsahan Pengalihan Piutang (Cessie) yang Dilakukan Secara Berulang Kali Terhadap Perpindahan Hak Tanggungan Milik Debitur*. Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir. Vol.1. No.1 (2021).
- Al Kurni dan Sintara. *Analisis Yuridis tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) di Kabupaten Serdang Bedagai Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang No.11*. Neraca Keadilan. Vol.2. No.1 (Juli 2023).
- Attallah, dkk.. *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan untuk Mengatasi Dampak PHK Massal dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja*. Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan. Vol.2. No.2 (September 2024).
- Bambar. *Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan. Vol.6. No.1 (2018).
- Fathammubina. *Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*. Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure. Vol.3. No.1 (Mei 2018).
- Gaol, Rianto Irvandinata Lumban, dkk.. *Pengaruh Penetapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Penyediaan Lapangan Kerja dan Implementasinya dalam Mengatasi Pengangguran di Indonesia*. Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH). Vol.7. No.2 (Desember 2024).
- Hakim dan Haryanto. *Implementasi Pengawasan dan Pemberian Sanksi terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Jurnal USM Law Review. Vol.6. No.2 (2023).
- Hermansyah. *Analysis Of Legal Protection For Contract Employees In Cases Of Unilateral Termination Of Employment Based On Social Justice (Case Study Of Layoffs In Central Java Region)*. Ratio Legis Jurnal. Vol.3. No.4 (September 2023).
- Jahari dan Artita. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. Case Law: Journal of Law. Vol.4. No.2 (Juli 2023).
- Kurniawan. *Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Filsafat Utilitarianisme*. Jurnal USM Law Review. Vol.5. No.1 (Mei 2022).

**Ahlan Sihabillah, Deny Guntara dan Muhamad Abas**  
***Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja***

- Maryono dan Markoni. *Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja*. Jurnal Hukum Indonesia. Vol.2. No.1 (2023).
- Massicotte. *Omnibus Bills in Theory and Practice*. Canadian Parliamentary Review. Vol.36. No.1 (2016).
- Nururrohim, Warka, dan Zeinuddin. *Perlindungan Hukum Pekerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja*. Journal of Innovation Research and Knowledge. Vol.4. No.3 (Agustus 2024).
- Padilah, Rahmatiar, dan Abas. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*. Hukmy: Jurnal Hukum. Vol.4. No.2 (Oktober 2024).
- Putri. *Penerapan 'Omnibus Law' Cipta Kerja di Indonesia Efektif Atau Tidak? Studi Tinjauan Berdasarkan Sistem Hukum di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Pembangunan. Vol.51. No.2 (April-Juni 2021).
- Razzak, Wibisono, dan Fitriani. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi*. Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.1. No.2 (Juni 2023).
- Rusli, Hardijan. *Metode Penelitian Hukum Normatif: Bagaimana?*. Law Review Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan. Vol.5. No.3 (2006).
- Saputri, dkk. *Analisis Penataan Regulasi Investasi di Indonesia Melalui Undang-Undang Omnibus Law untuk Menjamin Kepastian Hukum*. Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum. Vol.5. No.1 (Januari 2025).
- Sutaryono, Nurrokhman dan Lestari. *Penguatan Pelaksanaan Penertiban Pemanfaatan Ruang Pasca Terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja*. Jurnal Pengembangan Kota. Vol.9. No.2 (Desember 2021).
- Tiwang. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jurnal Rectum (Rechtstaat: Jurnal Ilmu Hukum). Vol.4. No.1 (2022).
- Wibowo dan Herawati. *Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol.3. No.1 (Januari 2021).
- Widyari. *Analisis Yuridis Perbandingan Ketentuan Pendirian Perseroan Terbatas dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Undang-Undang Perseroan Terbatas di Indonesia*. Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum. Vol.11. No.1 (Juni 2024).

**Karya Ilmiah**

- Junaidi. 2018. *Peran Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Penguatan Ekonomi Masyarakat di Desa Kedung Turi Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo*. Skripsi. (Surabaya: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga).

**Sumber Hukum**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.  
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.