

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hubungan tersebut lahir dari perjanjian kerja, baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang menimbulkan hak dan kewajiban timbal balik. Menurut Wibowo dan Herawati, hubungan kerja pada dasarnya dilandasi oleh asas keseimbangan, namun dalam praktik seringkali pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha¹. Hal ini mengakibatkan munculnya ketidakadilan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak.

Fenomena PHK sepihak semakin marak dengan alasan efisiensi. Efisiensi biasanya dikaitkan dengan upaya perusahaan menekan biaya operasional atau mengatasi kerugian yang dialami. Dalam konteks sosial-ekonomi, efisiensi kerap menjadi dalih perusahaan untuk mengurangi tenaga kerja. Santoso menegaskan bahwa era digitalisasi mempercepat praktik efisiensi dengan cara menggantikan tenaga manusia dengan mesin, yang berimplikasi pada meningkatnya PHK sepihak². Fenomena ini tidak

¹ Wibowo, R. F., & Herawati, R. *Perlindungan pekerja atas PHK sepihak*. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(2), 2021. hlm 109

² Santoso, E. *PHK sepihak akibat digitalisasi*. *Innovative Journal of Social Science Research*, 7(2), 2023, hlm 568

hanya mengurangi kesempatan kerja, tetapi juga berdampak serius terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Secara normatif, pengaturan mengenai PHK karena efisiensi telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya di sebut UU Cipta kerja), serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Tentang pasal 43 ayat (2) PP 35 tahun 2021 menegaskan bahwa pekerja yang di-PHK karena efisiensi tetap berhak atas kompensasi berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam praktiknya perusahaan sering mengabaikan kewajiban tersebut dengan melakukan PHK sepihak tanpa kompensasi yang memadai.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya inkonsistensi penerapan norma hukum dalam kasus PHK karena efisiensi. Cahyaningtyas menemukan bahwa relokasi perusahaan sebagai bentuk efisiensi seringkali dijadikan alasan untuk menghindari kewajiban membayar pesangon, meskipun Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 telah menegaskan hak pekerja atas kompensasi³. Demikian pula, Guntara dan Abas menilai bahwa penerapan UU Cipta Kerja membuka celah bagi

³ Cahyaningtyas, V. A. *PHK karena relokasi efisiensi. Morality: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 2022. hlm 45

perusahaan untuk menggunakan alasan efisiensi secara sewenang-wenang, sehingga menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja⁴.

Kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan semakin nyata dalam beberapa putusan pengadilan hubungan industrial. Misalnya, dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 328 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung menegaskan bahwa PHK karena efisiensi tetap mewajibkan pengusaha membayar kompensasi sesuai PP No. 35 Tahun 2021. Hal ini sejalan dengan pendapat Hardinata dan Badariah bahwa perlindungan hukum pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia yang tidak dapat dikesampingkan, bahkan dalam situasi krisis ekonomi⁵.

Konteks empiris dapat dilihat dari kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 844 K/Pdt.Sus-PHI/2025, di mana PT Bayas Biofuels memutuskan kontrak pekerja dengan alasan efisiensi. Meskipun perusahaan berargumen bahwa PHK dilakukan untuk mencegah kerugian lebih besar, Mahkamah Agung berpendapat bahwa PHK tersebut sah secara hukum, namun perusahaan tetap wajib memberikan kompensasi berupa pesangon dan penghargaan masa kerja. Putusan ini mempertegas bahwa alasan efisiensi tidak boleh dijadikan dalih untuk menghapus hak pekerja.

Dari segi doktrin, Hadjon mengemukakan konsep perlindungan hukum yang mencakup perlindungan preventif dan represif. Perlindungan

⁴ Guntara, D., & Abas, M. *Menakar keadilan dalam PHK sepihak dalam UU Cipta Kerja. Jurnal Hukum Lex*, 7(2), 2025. hlm 225

⁵ Hardinata, M. F., & Badariah, S. *Perlindungan pekerja di Indonesia. Jurnal Hukum Politeknik Pratama*, 3(1),2024. hlm 65

preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja, sedangkan perlindungan represif bertujuan menyelesaikan sengketa yang telah terjadi melalui mekanisme hukum⁶. Dalam konteks PHK efisiensi, kedua bentuk perlindungan ini seharusnya berjalan beriringan, tetapi kenyataannya seringkali hanya mengandalkan mekanisme represif setelah sengketa muncul."Perlindungan hukum pekerja dalam PHK sepihak masih lemah, terutama dalam penerapan peraturan perundang-undangan di tingkat perusahaan"⁷.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan, masih terdapat celah dalam kajian mengenai konsistensi penerapan norma hukum dalam PHK efisiensi dan bagaimana putusan pengadilan, khususnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 844 K/Pdt.Sus-PHI/2025, memberikan arah bagi perlindungan pekerja. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji ulang pengaturan hukum tentang PHK efisiensi, bentuk perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja, serta pertimbangan hukum hakim dalam putusan tersebut. Fenomena ini memperlihatkan bahwa keadilan sosial dalam hubungan industrial seringkali belum tercapai. Budiono menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan harus berorientasi pada keadilan sosial untuk mencegah dominasi pengusaha atas pekerja, sehingga keseimbangan hak dan kewajiban dapat terwujud⁸.

⁶ Hadjon, P. M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. 2020, hlm 112

⁷ Sitabuana, T. H., et al. *Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PHK sepihak*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 2023. hlm 868-871

⁸ Budiono, A. *Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hubungan Industrial*. Malang: UB Press. 2023. hlm 77

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan untuk menjawab rumusan masalah terkait pengaturan hukum PHK efisiensi, perlindungan hukum bagi pekerja, dan pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 844 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian hukum normatif sangat penting untuk mengarahkan fokus kajian terhadap isu hukum yang hendak diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja menurut ketentuan hukum di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena efisiensi?
3. Bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 844 K/Pdt.Sus-PHI/2025?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian hukum harus memiliki tujuan yang jelas agar dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum pemutusan hubungan kerja menurut ketentuan hukum di Indonesia

2. Untuk mengidentifikasi dan menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK karena efisiensi.
3. Untuk mengkaji pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 844 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian hukum ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan konsep perlindungan hukum pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan alasan efisiensi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik terhadap perkembangan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon) dan relevansinya dengan konteks hubungan industrial modern⁹. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan, tetapi juga mempertegas pentingnya penerapan teori perlindungan hukum dalam praktik hubungan industrial di Indonesia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak. Bagi pekerja, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak pekerja yang harus

⁹ *Op.Cit*, M. Hadjon. hlm 112

dilindungi ketika terjadi PHK sepihak dengan alasan efisiensi, sehingga pekerja dapat memperjuangkan haknya melalui mekanisme hukum yang tersedia. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi pedoman agar pelaksanaan efisiensi tidak menyalahi aturan hukum dan tetap menghormati hak pekerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Adapun bagi pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap peraturan perundang-undangan, khususnya UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, agar tidak memberi ruang bagi perusahaan untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang.

E. Definisi Operasional

Agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda, maka beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Pengaturan Hukum

Yang dimaksud dengan pengaturan hukum adalah ketentuan hukum positif yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi. Menurut Wibowo dan Herawati, pengaturan hukum dalam bidang ketenagakerjaan terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja¹⁰.

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala bentuk upaya untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirugikan oleh tindakan pengusaha, baik dalam bentuk pencegahan maupun penyelesaian sengketa. Hadjon membagi perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif (pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran hak) dan perlindungan hukum represif (penyelesaian sengketa setelah pelanggaran terjadi)¹¹. Perlindungan hukum ini menjadi dasar penting dalam menganalisis posisi pekerja dalam kasus PHK sepihak.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak

PHK sepihak adalah tindakan pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja tanpa adanya persetujuan dari pihak pekerja dan tanpa melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut Sitabuana et al, PHK sepihak pada dasarnya bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) UU Cipta Kerja, yang mewajibkan setiap PHK diselesaikan melalui perundingan dan/atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial¹².

¹⁰ *Op.Cit*, Wibowo dan Herawati. hlm 110

¹¹ *Op.Cit*, Hadjon, hlm 112

¹² *Op.Cit*, Sitabuana et al. hlm 868

4. Efisiensi

Efisiensi adalah kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja dengan alasan menekan biaya produksi atau menghindari kerugian. Menurut Cahyaningtyas efisiensi sering dijadikan dalih oleh perusahaan untuk melakukan PHK meskipun tidak selalu diikuti dengan kerugian yang nyata. Sementara itu, PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 43 ayat (2) mengatur bahwa PHK karena efisiensi tetap mewajibkan pengusaha memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja¹³.

5. Putusan Mahkamah Agung Nomor 844 K/Pdt.Sus-PHI/2025

Putusan ini merupakan yurisprudensi dari Mahkamah Agung yang memutus sengketa antara PT Bayas Biofuels dan pekerjanya terkait PHK dengan alasan efisiensi. Dalam putusan tersebut, Mahkamah Agung menegaskan bahwa PHK dengan alasan efisiensi dapat dibenarkan secara hukum, namun pengusaha tetap berkewajiban memberikan hak-hak normatif pekerja berupa pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹³ *Op.Cit* , Cahyaningtyas, hlm 45

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu paling krusial dalam hukum ketenagakerjaan karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Definisi ini menegaskan bahwa PHK bukan sekadar penghentian kontrak kerja, melainkan juga menyangkut hilangnya sumber penghidupan pekerja”. Oleh karena itu, pengaturan PHK harus dilakukan secara hati-hati dan proporsional.

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai alasan yang dapat menjadi dasar dilakukannya PHK. Beberapa di antaranya meliputi PHK karena pelanggaran berat yang dilakukan pekerja, PHK karena efisiensi yang dilakukan perusahaan, PHK karena perusahaan mengalami pailit, hingga PHK karena keadaan memaksa (*force majeure*). Menurut Asikin alasan-alasan tersebut pada dasarnya ditujukan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, namun dalam

praktik seringkali dijadikan dalih untuk melakukan PHK sepihak tanpa prosedur hukum yang tepat¹⁴.

3. Doktrin Pemutusan Hubungan Kerja dalam Literatur Hukum

Dari perspektif doktrin, pemutusan hubungan kerja harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan hukum bagi pekerja. Hadjon menegaskan bahwa setiap tindakan PHK harus menjamin adanya perlindungan hukum, baik dalam bentuk preventif maupun represif. Perlindungan preventif dilakukan dengan cara membatasi alasan-alasan sah PHK dalam undang-undang, sementara perlindungan represif dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial¹⁵. Sejalan dengan itu, Rahardjo memandang bahwa PHK tidak boleh hanya dipahami sebagai relasi kontraktual semata, melainkan harus diposisikan dalam kerangka perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia¹⁶.

4. Dampak Pemutusan Hubungan Kerja

PHK membawa dampak yang luas, tidak hanya pada aspek ekonomi pekerja, tetapi juga pada aspek sosial dan psikologis. PHK dapat menimbulkan tekanan mental, hilangnya rasa aman, dan menurunnya produktivitas pekerja, Wibowo dan Herawati juga menegaskan bahwa PHK sepihak menimbulkan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja,

¹⁴ Asikin, Z. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm 211

¹⁵ *Op.Cit*, Hadjon, hlm112

¹⁶ *Op.Cit*, Rahardjo. hlm 56

terutama ketika dilakukan tanpa adanya kompensasi yang layak¹⁷. Hal ini diperkuat oleh Hardinata dan Badariah yang menyatakan bahwa hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dari PHK merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dijamin oleh negara¹⁸.

5. Prinsip Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Prinsip hukum yang berlaku dalam PHK tercermin dalam Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU, yang menyatakan bahwa setiap rencana PHK harus dirundingkan terlebih dahulu dengan pekerja atau serikat pekerja, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini menegaskan bahwa PHK sepihak pada dasarnya dilarang, kecuali dalam kondisi-kondisi tertentu yang diatur undang-undang. Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja dalam konteks PHK telah memperoleh basis normatif, meskipun implementasinya di lapangan seringkali menghadapi berbagai tantangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PHK adalah instrumen hukum yang memiliki dimensi ekonomi, sosial, dan kemanusiaan. Oleh sebab itu, pengaturan dan pelaksanaannya harus selalu berpijak pada asas perlindungan pekerja, keseimbangan kepentingan, serta kepastian hukum. Namun, dalam praktiknya, PHK dengan alasan efisiensi sering menimbulkan kontroversi karena dianggap lebih berpihak pada

¹⁷ *Op.Cit* Wibowo.hlm 110–112

¹⁸ *Op.Cit*, Hardinata dan Badariah. hlm 67

kepentingan perusahaan daripada pekerja. Hal ini menjadikan topik PHK efisiensi sebagai isu yang sangat penting untuk dikaji lebih lanjut pada sub-bab berikutnya.

B. PHK karena Efisiensi dalam Perspektif Hukum Positif

1. Definisi dan Konsep PHK karena Efisiensi

Kusuma menjelaskan bahwa praktik PHK dengan alasan efisiensi merupakan bentuk kebijakan manajerial yang sah secara hukum, namun tetap dibatasi oleh prinsip keadilan dan perlindungan hak pekerja. Ia menegaskan bahwa alasan efisiensi tidak boleh dijadikan sarana untuk menghindari kewajiban pengusaha terhadap pembayaran pesangon dan hak-hak lainnya¹⁹. Berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, efisiensi dapat dijadikan alasan sah untuk melakukan PHK sepanjang perusahaan benar-benar mengalami kerugian atau melakukan penutupan sebagian kegiatan usaha. Namun, pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya kepada pekerja.

Dalam konteks reformasi regulasi ketenagakerjaan, menilai bahwa UU Cipta Kerja telah membawa paradigma baru yang lebih fleksibel bagi pengusaha, tetapi justru melemahkan posisi tawar pekerja karena mengurangi nilai pesangon dan membuka peluang PHK dengan alasan

¹⁹ Kusuma, R. A. *Hukum Ketenagakerjaan: PHK, Upah, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia*. Bandung: Prenadamedia Group, 2023, hlm 133

efisiensi. Maka dari itu, meskipun efisiensi diakui sebagai alasan PHK, hukum tetap memberikan perlindungan bagi pekerja melalui jaminan hak normatif²⁰.

2. Pengaturan Hukum tentang PHK Efisiensi

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan yang sah dan harus mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Cipta Kerja yang memperkenalkan fleksibilitas lebih besar bagi pengusaha dalam melakukan efisiensi, termasuk pengurangan pesangon dari maksimal 32 kali gaji menjadi 25 kali gaji, dengan tambahan jaminan kehilangan pekerjaan (*Job Loss Guarantee*). Ketentuan ini dimaksudkan untuk meringankan beban perusahaan, namun menimbulkan kritik karena dianggap mengurangi perlindungan pekerja²¹.

3. Putusan Mahkamah Konstitusi tentang PHK Efisiensi

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 menegaskan bahwa alasan efisiensi dapat dibenarkan sepanjang dilakukan secara sungguh-sungguh dan objektif, bukan sebagai dalih untuk menghindari kewajiban membayar pesangon. Putusan ini mempertegas

²⁰ Nugroho, R. *Hukum Ketenagakerjaan di Era UU Cipta Kerja*. Jakarta: Prenadamedia. 2022. hlm 56

²¹ Sulaiman, A. *The role of the Job Creation Law in increasing investment and labor protection in Indonesia*. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 6(1), 2025, hlm 8

perlunya uji proporsionalitas dalam menilai sah tidaknya PHK karena efisiensi. Dengan demikian, PHK efisiensi tidak boleh dijadikan legitimasi untuk merugikan pekerja.

4. Perspektif Doktrin dan Analisis Akademik

Menurut Zainal Asikin efisiensi sebagai alasan PHK harus selalu ditimbang dengan prinsip keadilan dan keseimbangan, sehingga hak pekerja tidak dikorbankan secara sepihak, pendekatan normatif dalam menganalisis PHK efisiensi memerlukan evaluasi kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan²².

5. Kritik Akademisi terhadap PHK Efisiensi

- a. Cahyaningtyas menemukan bahwa relokasi perusahaan sering dijadikan alasan efisiensi, padahal dalam praktik banyak perusahaan menggunakan alasan ini untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon²³.
- b. Agung menyoroti PHK efisiensi akibat pandemi COVID-19, di mana banyak perusahaan memutus pekerja dengan alasan kerugian, tetapi tidak memberikan kompensasi sesuai ketentuan perundang-undangan²⁴.

²² *Op.Cit*, Zainal Asikin. hlm 215

²³ *Op.Cit*, Cahyaningtyas. hlm 45

²⁴ Agung, A. P. W. *PHK efisiensi akibat pandemi Covid-19. To-ra: Jurnal Hukum UKI*, 2021, hlm 3–4)

- c. Guntara dan Abas menilai bahwa ketentuan efisiensi dalam UU Cipta Kerja lebih berpihak pada perusahaan, sehingga menimbulkan ketidakadilan substantif bagi pekerja²⁵.
- d. Santoso mengemukakan bahwa transformasi digital telah dijadikan dalih efisiensi untuk menggantikan pekerja manusia dengan teknologi, yang berimplikasi pada meningkatnya angka PHK sepihak²⁶.

6. Implikasi PHK Efisiensi terhadap Perlindungan Pekerja

PHK karena efisiensi seringkali menimbulkan ketegangan antara kepentingan perusahaan dan perlindungan pekerja. Wibowo dan Herawati menegaskan bahwa PHK sepihak dengan alasan efisiensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena sering dilakukan tanpa prosedur penyelesaian perselisihan²⁷. Oleh karena itu, meskipun hukum positif mengakui efisiensi sebagai alasan sah PHK, implementasinya di lapangan perlu diawasi ketat agar tidak menjadi instrumen penyalahgunaan.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan menegaskan bahwa alasan efisiensi tidak boleh dijadikan dalih untuk menghilangkan hak normatif pekerja. Dalam siaran resmi Kemnaker, ditegaskan bahwa pekerja yang terkena PHK karena efisiensi tetap berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah juga

²⁵ *Op.Cit*, Guntara dan Abas. Hlm 233

²⁶ *Op.Cit*, Santoso.hlm 572

²⁷ *Op.Cit*, Wibowo dan Herawati. hlm110–112

mendorong perusahaan agar langkah efisiensi dilakukan secara proporsional dan tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja.²⁸

Dengan demikian, PHK karena efisiensi dalam perspektif hukum positif Indonesia diakui sebagai alasan sah, tetapi tetap dibatasi oleh prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja. Oleh sebab itu, kajian lebih lanjut mengenai teori perlindungan hukum pekerja sangat diperlukan untuk memahami bagaimana regulasi dan putusan pengadilan dapat menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja.

C. Teori Perlindungan Hukum bagi Pekerja

1. Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan konsep fundamental dalam kajian hukum, termasuk hukum ketenagakerjaan. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan preventif dan perlindungan represif. Perlindungan preventif diberikan sebelum terjadi sengketa atau pelanggaran hak, yang bertujuan untuk mencegah tindakan sewenang-wenang dari penguasa atau pengusaha. Sebaliknya, perlindungan represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran hak, melalui mekanisme peradilan atau penyelesaian sengketa²⁹. Konsep ini sangat relevan dalam hubungan kerja karena

²⁸ <https://kemnaker.go.id/news/detail/pemerintah-pastikan-perlindungan-pekerja-terkena-phk-karena-efisiensi>, diakses Pada Tanggal 14 Oktober 2025, Pada Pukul 23.00 WIB

²⁹ *Op.Cit*, Philipus M. Hadjon. hlm112

pekerja sebagai pihak yang lemah secara struktural membutuhkan jaminan hukum baik sebelum maupun sesudah terjadinya perselisihan.

2. Perlindungan Hukum sebagai Pengayoman Hak Asasi Manusia

Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa hukum harus dipahami sebagai sarana untuk mengayomi dan melindungi manusia, bukan semata-mata sekadar aturan normatif. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum merupakan bentuk pengakuan atas pekerja sebagai subjek hukum yang memiliki martabat dan hak asasi³⁰. Oleh sebab itu, setiap bentuk PHK, termasuk yang didasarkan pada alasan efisiensi, harus diletakkan dalam kerangka penghormatan terhadap hak asasi pekerja.

3. Implementasi Perlindungan Hukum dalam PHK Efisiensi

Praktik PHK dengan alasan efisiensi seringkali menimbulkan perdebatan mengenai sejauh mana perlindungan hukum bagi pekerja benar-benar diwujudkan. PHK efisiensi dilakukan secara sepihak tanpa perundingan yang layak, sehingga pekerja kehilangan hak-haknya. Hal ini menunjukkan lemahnya implementasi perlindungan hukum preventif di tingkat perusahaan. Hardinata dan Badariah bahkan menekankan bahwa PHK sepihak dengan alasan efisiensi tidak hanya menyangkut pelanggaran kontrak kerja, tetapi juga dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak asasi manusia karena merampas sumber penghidupan pekerja³¹. Oleh karena itu, perlindungan hukum pekerja dalam kasus efisiensi harus

³⁰ *Op.Cit.*, Satjipto Rahardjo. hlm 56

³¹ *Op.Cit.* Hardinata dan Badariah. hlm 67-69

dipahami sebagai bagian dari perlindungan HAM yang bersifat fundamental.

4. Evaluasi Perlindungan Hukum dalam UU Cipta Kerja

Pemberlakuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian disempurnakan dengan UU No. 6 Tahun 2023 membawa perubahan besar terhadap mekanisme PHK efisiensi. Salah satu perubahan signifikan adalah pengurangan besaran pesangon dari 32 kali gaji menjadi 25 kali gaji, dengan tambahan manfaat berupa jaminan kehilangan pekerjaan (*Job Loss Guarantee*). Menurut Sulaiman perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma perlindungan pekerja yang lebih diarahkan pada perlindungan pasca-PHK, bukan pada pencegahan PHK itu sendiri. Meskipun regulasi baru ini dimaksudkan untuk menyeimbangkan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, banyak kalangan menilai bahwa perlindungan preventif bagi pekerja justru semakin melemah³². Hal ini menimbulkan perdebatan mengenai efektivitas UU Cipta Kerja dalam memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja.

Dengan demikian, teori perlindungan hukum bagi pekerja menunjukkan bahwa perlindungan harus bersifat komprehensif, mencakup dimensi preventif dan represif. Namun, dalam praktik PHK efisiensi, perlindungan hukum sering kali belum berjalan efektif karena lemahnya implementasi aturan dan dominannya kepentingan perusahaan. Oleh

³² *Op.Cit*, Sulaiman. hlm 8

sebab itu, evaluasi lebih lanjut terhadap penerapan teori perlindungan hukum dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya dalam kasus PHK efisiensi, sangat diperlukan untuk memastikan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja.