

ANALISIS YURIDIS PHK KARENA EFISIENSI TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA PASCA BERLAKUNYA PERATURAN PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021 (Studi Putusan MA Nomor : 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023)

Asep Sanjaya¹, Wening Ken Widodasih²

^{1,2} Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa Jl. Inspeksi Kalimalang No. 9, Cibatu,
Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat , Indonesia 175301

Penulis Korespondensi: asepsanjaya908@gmail.com

Abstract. *Layoffs due to efficiency raise legal issues between employers' interests in maintaining their businesses and workers' rights to legal protection. Regulations on efficiency layoffs are contained in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021 to balance the rights of both parties. This research examines three main issues: the legal regulation of layoffs in Indonesia, the form of legal protection for affected workers, and the judge's considerations in Supreme Court Decision Number 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Using a descriptive-analytical normative legal research method with a statutory approach, primary and secondary data were analyzed qualitatively using deductive reasoning. The results show that the regulation on efficiency layoffs has a clear legal basis, but its implementation in the field still often triggers imbalances. Supreme Court Decision Number 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 emphasizes that efficiency reasons must be concretely proven and companies are prohibited from eliminating workers' normative rights. Therefore, strict supervision from the government is needed, increased compliance by employers with official layoff procedures, and consistency from law enforcement officials to make this decision a permanent jurisprudence to protect workers' rights.*

Keywords: *Employment, Legal Protection, Termination of Employment, Efficiency Workers, Supreme Court Decision Number 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023.*

Abstrak. PHK karena efisiensi menimbulkan persoalan hukum antara kepentingan pengusaha mempertahankan bisnis dan hak pekerja atas perlindungan hukum. Pengaturan PHK efisiensi termuat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 untuk menyeimbangkan hak kedua belah pihak. Penelitian ini mengkaji tiga permasalahan utama: pengaturan hukum PHK di Indonesia, bentuk perlindungan hukum pekerja terdampak, dan pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Melalui metode penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan perundang-undangan, data primer dan sekunder dianalisis secara kualitatif menggunakan penalaran deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi PHK efisiensi sudah memiliki dasar hukum jelas, tetapi implementasinya di lapangan masih sering memicu ketidak seimbangan. Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menegaskan bahwa alasan efisiensi wajib dibuktikan secara nyata dan perusahaan dilarang menghapus hak normatif pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan ketat dari pemerintah, peningkatan kepatuhan pengusaha terhadap prosedur resmi PHK, serta konsistensi aparat penegak hukum untuk menjadikan putusan tersebut sebagai yurisprudensi tetap demi melindungi hak buruh.

Kata kunci : Pekerja, Perlindungan hak pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi Pekerja, Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

1. LATAR BELAKANG

Konstitusi Indonesia menempatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sebagai bagian dari hak warga negara. Konsekuensinya, hubungan antara

pengusaha dan pekerja tidak dapat dipandang semata-mata sebagai hubungan privat yang sepenuhnya ditentukan oleh kehendak para pihak. Negara hadir melalui hukum ketenagakerjaan untuk mengatur hubungan industrial, mengurangi ketimpangan posisi tawar, serta memastikan bahwa kepentingan ekonomi perusahaan tidak menghapus perlindungan yang menjadi hak pekerja. Dalam praktik, keberlangsungan perusahaan dapat menghadapi tekanan ekonomi, perubahan produktivitas, penurunan laba, atau kebutuhan restrukturisasi. Efisiensi kemudian digunakan sebagai instrumen manajerial untuk menekan biaya dan mempertahankan usaha. Persoalan muncul ketika efisiensi diterjemahkan menjadi pengurangan tenaga kerja tanpa pembuktian yang memadai atau tanpa proses yang transparan. Pada titik inilah PHK karena efisiensi menjadi persoalan hukum, bukan sekadar keputusan bisnis. Adanya perubahan konsepsi kompensasi setelah berlakunya rezim Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Rezim sebelumnya mengenal formula pesangon yang lebih tinggi untuk PHK karena efisiensi, sedangkan ketentuan baru membedakan kondisi efisiensi dan menentukan besaran pesangon yang berbeda. Perubahan tersebut mempunyai dampak langsung terhadap tingkat perlindungan ekonomi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menjadi penting karena memperlihatkan bagaimana norma tersebut diterapkan dalam sengketa konkret. Perkara melibatkan Rahmat Jaka Fitra dan Antoni sebagai pekerja melawan PT Teso Indah, perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Indragiri Hulu, Riau. Dari materi penelitian diketahui bahwa surat PHK pada awalnya dikaitkan dengan pelanggaran peraturan perusahaan, tetapi dasar tersebut tidak dapat dibuktikan secara memadai dalam proses persidangan. Perselisihan kemudian melalui tahapan bipartit, mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial, hingga kasasi di Mahkamah Agung. Kasus tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan hukum pekerja bergantung pada dua lapisan. Lapisan pertama adalah perlindungan preventif melalui aturan, pemberitahuan, perundingan, dan pengawasan. Lapisan kedua adalah perlindungan represif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan ketika PHK telah menimbulkan sengketa. Oleh sebab itu, artikel ini memusatkan analisis pada pengaturan PHK karena efisiensi, perlindungan hak pekerja, serta implikasi Putusan MA Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 terhadap kepastian hukum hubungan industrial.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon digunakan untuk membedakan perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif berkaitan dengan kesempatan bagi subjek hukum untuk menyampaikan keberatan sebelum suatu tindakan menghasilkan akibat hukum yang merugikan. Dalam hubungan industrial, bentuknya dapat berupa pemberitahuan alasan PHK, kesempatan berunding, pendampingan pekerja, dan pengawasan sebelum keputusan PHK dilaksanakan. Perlindungan represif bekerja ketika sengketa sudah terjadi. Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung menjadi instrumen untuk memeriksa keabsahan tindakan pengusaha dan memastikan hak pekerja yang dirugikan dapat dipulihkan. Dalam perkara yang dikaji, fungsi represif tampak ketika sengketa yang tidak terselesaikan melalui mekanisme bipartit dan mediasi berlanjut ke proses peradilan.

2.2 Teori Keadilan

Teori keadilan John Rawls menempatkan keadilan sebagai prinsip yang harus memungkinkan kebebasan dasar dinikmati secara setara sekaligus mengatur ketimpangan agar tidak merugikan pihak yang paling kurang beruntung. Kerangka ini relevan dengan hubungan industrial karena pekerja secara struktural mempunyai posisi tawar yang berbeda dengan pengusaha. Efisiensi perusahaan dapat dibenarkan sebagai kebutuhan bisnis, tetapi dampaknya tidak seharusnya dialihkan secara tidak proporsional kepada pekerja.

2.3 Kepastian Hukum dan Keadilan Substantif

Pandangan Van Apeldoorn mengenai kepastian hukum menekankan bahwa hukum harus dapat ditentukan dalam keadaan nyata sehingga orang dapat mengetahui hak dan kewajibannya. Dalam sengketa PHK, kepastian hukum berarti alasan PHK, prosedur, beban pembuktian, dan formula kompensasi harus dapat dipahami dan diterapkan secara konsisten. Pada saat yang sama, kepastian formal tidak boleh membuat hukum kehilangan fungsi perlindungannya. Pendekatan keadilan substantif digunakan untuk menilai apakah penerapan aturan benar-benar menghasilkan perlindungan yang layak. Putusan pengadilan yang hanya memperhatikan formalitas tanpa memeriksa kebenaran alasan PHK dapat menghasilkan ketidakadilan. Sebaliknya, putusan yang menguji bukti dan

mengembalikan hak normatif pekerja dapat mempertemukan kepastian hukum dengan keadilan.

2.4 Konsep Efisiensi dan PHK

Efisiensi dalam hubungan industrial dapat dipahami sebagai kebijakan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas operasi dan mengendalikan biaya. Namun, ketika efisiensi dilakukan melalui pengurangan tenaga kerja, tindakan tersebut harus berada dalam batas hukum. PHK bukan hak absolut pengusaha. Ia merupakan tindakan hukum yang menimbulkan akibat serius terhadap pekerja sehingga alasan dan prosedurnya harus dapat dipertanggungjawabkan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang menempatkan norma hukum, asas, doktrin, dan putusan pengadilan sebagai objek kajian. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan peraturan digunakan untuk menelaah ketentuan mengenai PHK dan hak pekerja, khususnya UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan serta PP Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami perlindungan hukum, kepastian hukum, dan prinsip keadilan. Pendekatan kasus digunakan dengan menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang relevan dan putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian. Bahan hukum sekunder meliputi buku, artikel ilmiah, pendapat para ahli, dan literatur hukum ketenagakerjaan. Bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis dan preskriptif, yaitu menguraikan norma dan fakta hukum kemudian memberikan argumentasi mengenai penerapan hukum yang seharusnya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Konstruksi Hukum PHK Karena Efisiensi

Perubahan rezim hukum ketenagakerjaan menghasilkan perubahan penting terhadap PHK karena efisiensi. Dalam konstruksi lama, efisiensi dipahami dalam kerangka yang lebih umum dan konsekuensi pesangonnya lebih tinggi. Setelah perubahan

melalui rezim Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021, alasan efisiensi dikaitkan dengan kondisi perusahaan dan formula kompensasi tertentu. Perubahan ini menunjukkan bahwa negara berusaha memberi ruang bagi perusahaan untuk menyesuaikan struktur usahanya, tetapi pada saat yang sama menetapkan kompensasi minimum yang harus diberikan kepada pekerja. Sumber penelitian membedakan efisiensi yang berkaitan dengan kondisi perusahaan mengalami kerugian dan efisiensi yang dilakukan untuk mencegah kerugian. Perbedaan tersebut berpengaruh terhadap besaran uang pesangon. Untuk efisiensi karena kerugian, penelitian mencatat formula 0,5 kali ketentuan pesangon normal, sedangkan untuk efisiensi dalam rangka mencegah kerugian digunakan formula 1 kali ketentuan pesangon. Perbedaan tersebut menjadikan pembuktian kondisi perusahaan sebagai faktor yang sangat menentukan hak finansial pekerja.

Dari perspektif perlindungan hukum, perbedaan formula kompensasi mempunyai dua konsekuensi. Pertama, pengusaha memperoleh instrumen hukum yang lebih fleksibel untuk melakukan restrukturisasi. Kedua, pekerja menghadapi risiko penurunan nilai kompensasi dibandingkan rezim sebelumnya. Karena itu, semakin rendah formula kompensasi, semakin penting pengujian terhadap alasan PHK. Dengan kata lain, perlindungan pekerja tidak hanya terletak pada jumlah pesangon, tetapi juga pada ketatnya pembuktian mengenai alasan yang digunakan. Dalam kerangka PP Nomor 35 Tahun 2021, alasan efisiensi tidak dapat diperlakukan sebagai label yang cukup dengan menyebutkan kata “efisiensi” dalam surat PHK. Alasan tersebut harus mempunyai hubungan dengan kondisi objektif perusahaan dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketika perusahaan mendalilkan alasan lain, misalnya pelanggaran peraturan perusahaan, maka alasan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu. Kegagalan membuktikan alasan awal tidak semestinya ditutup dengan alasan baru yang tidak didukung bukti. Oleh karena itu, batas antara kewenangan manajerial dan perlindungan pekerja terletak pada prinsip akuntabilitas. Pengusaha boleh melakukan efisiensi sebagai bagian dari pengelolaan perusahaan, tetapi keputusan tersebut harus transparan, dapat dibuktikan, dan tidak menghilangkan hak normatif pekerja. Prinsip ini menjadi penting dalam membaca Putusan MA Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

4.2 Fakta Hukum dan Kronologi Perkara

Perkara yang dikaji melibatkan Rahmat Jaka Fitra dan Antoni sebagai pekerja melawan PT Teso Indah. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkedudukan di Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Dalam perkara tersebut, perusahaan menerbitkan surat PHK Nomor 002/PHK-TI/X/2021 dan Nomor 001/PHK-TI/X/2021 terhadap para pekerja. Alasan formal yang dicantumkan berkaitan dengan pelanggaran peraturan perusahaan. Persoalan kemudian berkembang ketika dalam proses persidangan perusahaan tidak dapat menunjukkan secara spesifik ketentuan peraturan perusahaan yang dilanggar oleh pekerja. Bahkan, menurut uraian penelitian, eksistensi peraturan perusahaan yang dijadikan dasar tersebut juga tidak dapat dibuktikan secara memadai. Keadaan ini membuat dasar awal PHK menjadi lemah. Perselisihan tidak berhenti pada hubungan internal perusahaan, melainkan berlanjut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Upaya bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak menghasilkan kesepakatan. Perkara kemudian masuk ke mediasi yang difasilitasi Dinas Tenaga Kerja. Karena penyelesaian tersebut juga tidak menghasilkan kesepakatan, sengketa diteruskan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru. Proses selanjutnya berujung pada pemeriksaan di tingkat kasasi dan menghasilkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Fakta tersebut mempunyai arti penting dalam analisis hukum. Sengketa ini memperlihatkan bahwa alasan PHK yang digunakan oleh perusahaan harus konsisten sejak awal. Jika perusahaan menyatakan pekerja melakukan pelanggaran disiplin, maka perusahaan wajib membuktikan pelanggaran itu berdasarkan aturan yang sah. Ketika dalil tersebut tidak terbukti, pengadilan perlu menentukan konsekuensi hukum yang tepat terhadap hubungan kerja dan hak pekerja. Perkara tersebut pada akhirnya memperlihatkan penerapan rezim PP Nomor 35 Tahun 2021 dalam menentukan kompensasi. Putusan tidak menghapus hak normatif pekerja. Sebaliknya, pekerja tetap memperoleh kompensasi berdasarkan formula yang digunakan oleh pengadilan. Hal tersebut memperlihatkan fungsi peradilan sebagai instrumen perlindungan represif ketika mekanisme preventif dan penyelesaian awal tidak mampu mengakhiri sengketa. Kronologi tersebut sekaligus menegaskan pentingnya dokumentasi hubungan kerja. Peraturan perusahaan, surat pemberitahuan, alasan PHK, bukti kondisi perusahaan, dan hasil perundingan harus tersedia secara jelas. Ketidaklengkapan

dokumen bukan hanya persoalan administratif, tetapi dapat memengaruhi kemampuan pengusaha membuktikan legalitas keputusan PHK di hadapan pengadilan.

4.3 Analisis Pertimbangan Hakim

4.3.1 Itikad Baik dalam Hubungan Industrial

Hubungan industrial seharusnya dibangun atas komunikasi yang jujur dan itikad baik. Dalam perkara a quo, persoalan muncul karena alasan PHK yang semula dinyatakan sebagai pelanggaran peraturan perusahaan tidak dapat dibuktikan. Dari sudut pandang hubungan industrial, penggunaan alasan formal yang tidak didukung bukti dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan memperpanjang konflik. Itikad baik tidak berarti perusahaan kehilangan kewenangan untuk mengambil keputusan bisnis. Itikad baik justru menuntut agar keputusan tersebut dijelaskan secara terbuka dan dapat diverifikasi. Jika perusahaan benar-benar melakukan efisiensi, pekerja seharusnya memperoleh informasi mengenai dasar keputusan sesuai batas yang dibenarkan hukum. Transparansi semacam itu juga dapat mendorong penyelesaian melalui musyawarah sebelum sengketa masuk ke pengadilan.

4.3.2 Perlindungan Hukum Menurut Hadjon

Putusan Mahkamah Agung dapat dinilai sebagai bentuk perlindungan hukum represif karena memberikan kepastian mengenai hak pekerja setelah sengketa terjadi. PHI dan Mahkamah Agung menjalankan fungsi korektif dengan menguji alasan PHK dan menetapkan konsekuensi hak pekerja. Namun, kasus ini sekaligus menunjukkan bahwa perlindungan represif memiliki biaya sosial dan waktu. Pekerja harus melewati proses sengketa untuk memperoleh hak yang secara normatif sudah seharusnya dijamin. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya perlindungan preventif. Dinas Ketenagakerjaan dan mekanisme bipartit harus berfungsi bukan hanya sebagai tahapan formal, tetapi sebagai sarana untuk menguji alasan PHK sejak awal. Semakin efektif mekanisme preventif, semakin kecil kemungkinan pekerja harus menempuh proses litigasi panjang.

4.3.3 Keadilan John Rawls

Dalam perspektif Rawls, ketimpangan tidak otomatis tidak adil, tetapi harus diatur agar memberikan manfaat yang wajar kepada pihak yang paling kurang beruntung. Hubungan kerja memiliki ketimpangan posisi antara perusahaan dan pekerja. Karena itu, fleksibilitas pengusaha melakukan efisiensi harus diseimbangkan dengan perlindungan

terhadap pekerja yang kehilangan sumber penghidupan. Pemberian kompensasi kepada para pekerja dalam perkara ini menunjukkan bahwa pengadilan tidak hanya melihat hubungan kerja dari perspektif kebebasan perusahaan. Hak pekerja atas kompensasi tetap dipertahankan. Dengan demikian, putusan dapat dipahami sebagai upaya menjaga keseimbangan antara kebutuhan restrukturisasi perusahaan dan konsekuensi sosial-ekonomi yang diterima pekerja.

4.3.4 Kepastian Hukum, Pembuktian, dan Keadilan Substantif

Kepastian hukum dalam perkara PHK tidak cukup dipahami sebagai keberadaan aturan tertulis. Kepastian juga mensyaratkan bahwa aturan tersebut dapat diterapkan secara konsisten terhadap fakta konkret. Pekerja harus dapat mengetahui kapan PHK sah, alasan apa yang dapat digunakan, prosedur apa yang wajib ditempuh, serta hak apa yang harus diterima. Pengusaha juga membutuhkan kepastian agar dapat melakukan restrukturisasi tanpa menghadapi ketidakpastian hukum. Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 memberikan arti penting pada pembuktian. Ketika perusahaan mendalilkan suatu alasan PHK, alasan tersebut harus dapat dibuktikan. Prinsip ini mencegah penggunaan PHK sebagai tindakan sepihak yang hanya bergantung pada pernyataan pengusaha. Dalam sengketa, pihak yang mendalilkan suatu alasan harus mampu menunjukkan dasar faktual dan yuridis yang mendukungnya. Keadilan substantif menjadi relevan ketika terdapat perbedaan antara bentuk formal dan kenyataan hukum. Jika surat PHK menyebut pelanggaran peraturan perusahaan tetapi perusahaan tidak mampu menunjukkan aturan yang dilanggar, mempertahankan PHK semata-mata karena surat tersebut akan berpotensi menghasilkan ketidakadilan. Pengadilan perlu melihat substansi alasan dan bukti yang tersedia.

Dalam perspektif ini, Putusan MA Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menunjukkan kecenderungan menjaga keseimbangan. Hak pengusaha untuk melakukan efisiensi tidak ditolak secara mutlak, tetapi pelaksanaannya harus didasarkan pada bukti dan dilakukan secara bertanggung jawab. Bagi pekerja, pendekatan tersebut memberikan jaminan bahwa alasan PHK dapat diuji. Bagi perusahaan, pendekatan tersebut tetap mengakui efisiensi sebagai instrumen bisnis selama memenuhi persyaratan hukum.

4.3.5 Perlindungan Hak Pekerja dan Kompensasi

PP Nomor 35 Tahun 2021 memberikan kerangka mengenai hak pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena PHK. Dalam perkara yang dianalisis, komponen

kompensasi terdiri atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketiga komponen tersebut menunjukkan bahwa PHK bukan sekadar berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga menimbulkan kewajiban finansial bagi perusahaan. Perhitungan kompensasi dalam perkara a quo menggunakan upah pokok Rp.3.097.706,00. Untuk masing-masing pekerja, uang pesangon dihitung berdasarkan 9 bulan upah sehingga menghasilkan Rp 27.879.354,00. Uang penghargaan masa kerja menggunakan indeks 5 bulan upah dan menghasilkan Rp.15.488.530,00. Uang penggantian hak berupa penggantian cuti tahunan yang belum dijalani selama 6 hari menghasilkan Rp.743.449,00. Dengan demikian, jumlah kompensasi untuk masing-masing pekerja tercatat sebesar Rp.44.111.333,00. Perhitungan tersebut memperlihatkan bagaimana ketentuan normatif diterjemahkan menjadi hak konkret. Bagi pekerja, formula tersebut bukan sekadar angka, tetapi merupakan bentuk pemulihan ekonomi setelah kehilangan pekerjaan. Bagi perusahaan, pembayaran kompensasi merupakan konsekuensi hukum yang melekat pada berakhirnya hubungan kerja. Jika dibandingkan dengan kategori efisiensi akibat kerugian perusahaan, formula kompensasi dapat berbeda. Karena itu, pembuktian mengenai kondisi perusahaan menjadi faktor yang sangat menentukan. Apabila kerugian riil tidak dapat dibuktikan, penelitian sumber menilai bahwa perkara ini menggunakan formula yang lebih tinggi dibandingkan skema 0,5 kali pesangon yang dikaitkan dengan efisiensi akibat kerugian.

Dari sudut perlindungan hukum, keadaan tersebut memperlihatkan hubungan langsung antara pembuktian dan nilai hak pekerja. Semakin jelas fakta mengenai kondisi perusahaan, semakin jelas pula kategori hukum yang digunakan. Ketidakjelasan alasan berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi kedua belah pihak. Oleh sebab itu, pengusaha perlu menyiapkan bukti keuangan atau indikator objektif yang relevan sebelum menetapkan PHK karena efisiensi. Hak pekerja juga tidak berhenti pada pembayaran kompensasi. Perlindungan mencakup prosedur yang layak, kesempatan untuk berunding, akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan, dan kemampuan memperoleh putusan yang dapat dilaksanakan. Keseluruhan mekanisme tersebut membentuk satu kesatuan perlindungan hukum.

4.3.6 Akibat Hukum Putusan Mahkamah Agung

Salah satu akibat hukum utama Putusan Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 adalah penentuan berakhirnya hubungan kerja sejak putusan kasasi dibacakan. Penentuan

tersebut menjadi titik penting untuk menghitung hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya titik akhir yang jelas, status hubungan kerja dan kewajiban finansial perusahaan memperoleh kepastian. Bagi PT Teso Indah, putusan menimbulkan kewajiban membayar kompensasi kepada para pekerja sesuai perhitungan yang ditetapkan. Kewajiban tersebut bersifat mengikat setelah putusan memperoleh kekuatan hukum. Dengan demikian, putusan pengadilan tidak hanya menyelesaikan perdebatan mengenai alasan PHK, tetapi juga mengubah sengketa menjadi kewajiban konkret yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Bagi Rahmat Jaka Fitra dan Antoni, putusan memberikan kepastian mengenai hak normatif yang diperjuangkan. Manfaat putusan tidak hanya berbentuk pembayaran uang, tetapi juga pengakuan bahwa hak pekerja dapat diuji dan dilindungi melalui mekanisme hukum. Posisi ini penting karena pekerja berada dalam hubungan yang secara ekonomi tidak seimbang dengan pengusaha. Pada tingkat yang lebih luas, putusan memiliki implikasi terhadap praktik hubungan industrial. Pertama, perusahaan perlu berhati-hati ketika menyusun alasan PHK. Kedua, perusahaan harus memastikan bahwa peraturan perusahaan dan dokumen ketenagakerjaan dapat dibuktikan keberadaannya. Ketiga, perusahaan perlu memperkuat komunikasi dan perundingan dengan pekerja sebelum sengketa berkembang. Keempat, pekerja memperoleh dasar untuk menolak PHK yang tidak didukung alasan dan bukti yang jelas.

4.3.7 Efisiensi sebagai Instrumen Ekonomi dan Batas Hukumnya

Efisiensi pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen perusahaan. Dalam persaingan usaha, perusahaan perlu mengendalikan biaya dan menjaga produktivitas. Namun, legitimasi ekonomi tidak otomatis berarti legitimasi hukum. Ketika efisiensi menghasilkan PHK, perusahaan memasuki wilayah yang dibatasi oleh norma ketenagakerjaan. Batas hukum tersebut setidaknya terdiri dari tiga unsur. Pertama, alasan PHK harus dapat dibuktikan. Kedua, prosedur harus dijalankan secara patut, termasuk pemberitahuan dan perundingan. Ketiga, hak pekerja harus dipenuhi sesuai formula yang berlaku. Ketiga unsur ini merupakan mekanisme untuk mencegah penyalahgunaan istilah efisiensi. Dengan demikian, efisiensi yang sah bukanlah efisiensi yang semata-mata mengurangi jumlah pekerja, tetapi efisiensi yang dapat dipertanggungjawabkan dari sisi ekonomi, prosedural, dan hukum. Prinsip ini menjaga agar tujuan mempertahankan perusahaan tidak mengorbankan pekerja secara tidak proporsional.

4.3.8 Analisis Komparatif dan Kebaruan Penelitian

Penelitian kajian terdahulu yang membahas PHK setelah berlakunya Cipta Kerja, akibat hukum PHK karena efisiensi, serta persoalan penurunan nilai pesangon. Kajian-kajian tersebut memperlihatkan bahwa isu perlindungan pekerja tetap relevan karena masih terdapat praktik PHK yang tidak diikuti pemenuhan hak atau tidak didukung pemahaman hukum yang memadai. Kebaruan artikel ini terletak pada penggabungan analisis normatif terhadap PP Nomor 35 Tahun 2021 dengan pemeriksaan konkret atas Putusan MA Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Fokusnya tidak hanya pada formula kompensasi, tetapi juga pada hubungan antara alasan PHK, pembuktian, itikad baik, perlindungan hukum, dan kepastian hukum. Dengan demikian, perkara dipandang sebagai rangkaian proses hukum, bukan hanya sebagai persoalan pembayaran pesangon.

Perbandingan dengan Putusan MA Nomor 825 K/Pdt.Sus-PHI/2015 menunjukkan adanya kesinambungan prinsip kehati-hatian dalam menilai alasan efisiensi. Perubahan regulasi memang mengubah formula kompensasi, tetapi kebutuhan untuk menguji alasan PHK tetap penting. Hal tersebut memperlihatkan bahwa perlindungan pekerja tidak semata-mata bergantung pada besaran pesangon, tetapi juga pada kualitas pengujian yudisial. Dari perspektif teori perlindungan hukum, temuan penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan preventif dan represif.

Mekanisme represif dalam perkara ini akhirnya memberikan kepastian melalui putusan pengadilan. Namun, fakta bahwa sengketa harus mencapai kasasi menunjukkan bahwa mekanisme preventif belum sepenuhnya mampu mencegah konflik. Dari perspektif keadilan Rawls, kompensasi dapat dilihat sebagai mekanisme untuk mengurangi dampak ketimpangan terhadap pekerja. Dari perspektif kepastian hukum, pembuktian alasan PHK memberi batas yang jelas bagi kewenangan pengusaha. Dari perspektif keadilan substantif, pengujian terhadap kenyataan di balik surat PHK mencegah formalitas menjadi alat untuk menghilangkan hak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

PHK karena efisiensi setelah berlakunya PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan tindakan yang dimungkinkan dalam hukum ketenagakerjaan, tetapi pelaksanaannya tidak bersifat tanpa batas. Pengusaha harus mempunyai alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, mengikuti prosedur yang ditentukan, dan memenuhi hak pekerja. Perlindungan pekerja dalam PHK karena efisiensi tidak hanya berupa

pembayaran kompensasi, tetapi juga mencakup kepastian proses, transparansi alasan PHK, dan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan. Putusan Mahkamah Agung Nomor 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menunjukkan pentingnya menilai alasan dan penerapan PHK secara konkret agar kepentingan keberlangsungan usaha dan perlindungan pekerja dapat ditempatkan secara seimbang Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap PHK karena efisiensi dan memastikan perusahaan memiliki dokumentasi serta bukti objektif sebelum melakukan PHK. Pengusaha sebaiknya mengutamakan itikad baik, komunikasi terbuka, dan musyawarah sebelum mengambil keputusan PHK.

Efisiensi perlu ditempatkan sebagai langkah terakhir setelah alternatif yang memungkinkan keberlangsungan usaha dipertimbangkan. Jika PHK tetap diperlukan, seluruh hak pekerja harus dihitung dan dibayarkan sesuai ketentuan. Pekerja perlu meningkatkan pemahaman mengenai prosedur PHK, pembuktian alasan PHK, dan hak kompensasi. Pendampingan sejak tahap bipartit dapat mencegah kesalahan prosedural dan meningkatkan peluang penyelesaian secara damai. Bagi penelitian selanjutnya, kajian yuridis-empiris dapat dilakukan untuk mengukur tingkat kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan PHK efisiensi di sektor tertentu secara lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dan dituangkan dalam bentuk artikel ilmiah. Penulis juga menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada Dr. R.R. Wening Ken Widodasih, S.H., M.M., DIPL. Cidesco Int'L., C.CLE. selaku dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, koreksi, serta pemikiran yang diberikan selama proses penelitian Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara akademis maupun moral, sehingga penelitian mengenai "Analisis Yuridis PHK Karena Efisiensi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021" (Studi Putusan MA Nomor : 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023) yang dikembangkan yang bersumber dari Skripsi Karya Penulis : Asep Sanjaya, pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Arifuddin, Qadriani, Riswan Riswan, Muhammad Adam HR, Bulkis Bulkis, Abdul Latif, Salma Salma, Hasnawati Hasnawati, A. Ariani Hidayat, and Nur Indah. *Metodologi penelitian hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.
- Basri, B.A., 2024. "Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi pasca perpu cipta kerja (studi putusan mahkamah agung nomor 1345 K/PDT nomor 1345 K/PDT. SUS-PHI/2022)." *Journal of Syntax Literate* 9.1 (2024).
- Basri, Bryan Alexander. "Pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi pasca perpu cipta kerja (studi putusan mahkamah agung)
- Darmawan, K., Singadimedja, H. N., & Darodjat, R. (2025). Perlindungan hukum pekerja tetap atas pemutusan hubungan kerja akibat pemisahan perseroan (spin off) ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Federalisme: Jurnal Kajian Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2(2), 68-82.
- Implementasinya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 6.1 (2026): 289-295.
- Khanifah, N., Kamilah, I. F., & Faizin, M. (2024). Teknik berpikir tingkat tinggi melalui logika induktif dan deduktif perspektif Aristoteles. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 131-145.
- Maryanto, M. and Safitri, W., 2018. Mekanisme Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas Ia Samarinda. *Yuriska: Jurnal Ilmiah Hukum*, 10(1), pp.50-72.
- Prabawa, S.Y., 2023. Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *As-Shahifah: Journal of Constitutional Law and Governance*, 3(2), pp.96-120.
- Pradima A. Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*. 2013 Feb 1
- Putra, A.P., 2018. Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No. 825k/Pdt. Sus-Phi/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi. *Jurnal Hukum Adigama*, 1(1), pp.758-783.
- Rusydiana, Aam Slamet, Nisful Laila, and Sudana Sudana. "Efisiensi dan produktivitas industri perbankan pada sistem moneter ganda di Indonesia." *Jurnal Siasat Bisnis* (2019): 50-66.

**ANALISIS YURIDIS PHK KARENA EFISIENSI TERHADAP PERLINDUNGAN HAK PEKERJA
PASCA BERLAKUNYA PERATURAN PEMERINTAH NO. 35 TAHUN 2021
(Studi Putusan MA Nomor : 656 K/Pdt.Sus-PHI/2023)**

Agwan, A., Cahyani, D., Nurlisa, H., & Gustiawan, P. (2025). Analisis Yuridis Normatif terhadap Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Sengketa Perdata. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(12), 1612-1622.

Buku Teks

Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia. Prenada Media.

Masidin, S. H. (2023). Penelitian hukum normatif: Analisis putusan hakim. Prenada Media.

Hari Supriyanto, Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004, hal.19

Devi Rahayu, S. H. Buku Ajar: Hukum Ketenagakerjaan. Scopindo Media Pustaka, 2020

Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 11

Disertasi

Mathesta, R., 2024. Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Tidak Sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja 2023 (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Indonesia).

Matondang, Putri Ayu Jelita. "Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pt Lutvindo Wijaya Perkasa Dikota Pekanbaru." PhD diss., Universitas Lancang Kuning, 2022