

## Legalitas Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Tanpa Penutupan Perusahaan Dalam Hukum Ketenagakerjaan

Clara Agustine Pradinata<sup>1</sup> Gunardi Lie<sup>2</sup>

Jurusan Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [clara.205220045@stu.untar.ac.id](mailto:clara.205220045@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup> [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis legalitas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi tanpa disertai penutupan perusahaan dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia, serta mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja dalam kondisi tersebut. Isu ini menjadi penting karena adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan mengenai efisiensi dalam peraturan perundang-undangan, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja yang membawa perubahan signifikan terhadap pengaturan sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, dengan bahan hukum yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan secara normatif dimungkinkan, namun masih menimbulkan ketidakpastian hukum akibat tidak adanya batasan yang jelas mengenai kondisi yang dapat dikategorikan sebagai efisiensi. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja belum sepenuhnya optimal, baik dari segi preventif maupun represif, karena adanya potensi penyalahgunaan alasan efisiensi oleh pengusaha serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan penegasan norma hukum yang lebih jelas dan komprehensif guna menjamin keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak pekerja serta menciptakan kepastian hukum.

**Kata Kunci:** PHK, Efisiensi, Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja, Kepastian Hukum

### Abstract

*This study aims to analyze the legality of termination of employment (PHK) due to efficiency reasons without company closure from the perspective of labor law in Indonesia, as well as to examine the legal protection for workers in such circumstances. This issue is significant due to differing interpretations of efficiency provisions in labor regulations, particularly following the enactment of the Job Creation Law, which introduced substantial changes to previous legal frameworks. This research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches, with legal materials collected through library research and analyzed qualitatively. The results indicate that termination of employment based on efficiency without company closure is normatively permissible; however, it still creates legal uncertainty due to the absence of clear criteria defining efficiency. Furthermore, legal protection for workers remains suboptimal, both in preventive and repressive aspects, due to the potential misuse of efficiency reasons by employers and the imbalance of bargaining positions between workers and employers. Therefore, clearer and more comprehensive legal norms are required to ensure a balance between employers' interests and the protection of workers' rights, as well as to promote legal certainty in industrial relations.*

**Keywords:** Termination of Employment, Efficiency, Labor Law, Worker Protection, Legal Certainty



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu krusial dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja serta stabilitas hubungan industrial. Dalam praktiknya, PHK tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kesalahan pekerja, tetapi juga oleh kondisi internal perusahaan, salah satunya adalah alasan efisiensi. Efisiensi sering dijadikan dasar oleh pengusaha untuk melakukan pengurangan tenaga kerja guna menjaga kelangsungan usaha di tengah tekanan ekonomi,

persaingan bisnis, maupun perubahan struktur organisasi perusahaan. Permasalahan muncul ketika PHK karena efisiensi dilakukan tanpa disertai penutupan perusahaan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai efisiensi sebagai alasan PHK mengalami perkembangan, terutama setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Perubahan regulasi ini menimbulkan pergeseran dalam penafsiran norma hukum terkait syarat dan batasan efisiensi sebagai dasar sah untuk melakukan PHK. Akibatnya, muncul ketidakjelasan mengenai apakah efisiensi harus selalu dikaitkan dengan kerugian perusahaan atau penutupan usaha, ataukah dapat dilakukan semata-mata sebagai strategi bisnis.

Ketidakpastian hukum tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja. Di satu sisi, pengusaha memiliki kepentingan untuk menjaga keberlangsungan usaha melalui langkah efisiensi. Namun di sisi lain, pekerja memiliki hak atas perlindungan kerja dan kepastian penghidupan yang layak. Ketika alasan efisiensi digunakan tanpa batasan yang jelas, terdapat potensi penyalahgunaan yang dapat merugikan pekerja, terutama dalam hal pemenuhan hak-hak normatif seperti pesangon dan kompensasi lainnya. Selain itu, lemahnya kejelasan norma juga berdampak pada inkonsistensi dalam penerapan hukum, baik dalam praktik hubungan industrial maupun dalam penyelesaian perselisihan di lembaga peradilan. Hal ini semakin memperkuat urgensi untuk mengkaji secara mendalam mengenai legalitas PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan, serta bagaimana hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam kondisi tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan analisis yang komprehensif mengenai pengaturan, keabsahan, serta perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK karena efisiensi. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, seimbang, dan memberikan kepastian hukum bagi semua pihak.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan dan legalitas PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terhadap PHK dengan alasan efisiensi?

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (doctrinal legal research) dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual untuk menganalisis legalitas pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini bersifat kualitatif normatif, dengan sumber data yang meliputi bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah, serta bahan hukum tersier seperti ensiklopedia hukum dan kamus hukum. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) dengan membaca, mencatat, dan menganalisis peraturan perundang-undangan dan literatur hukum terkait, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan langkah mengidentifikasi norma hukum, menelaah konsistensi peraturan, menilai implikasi terhadap perlindungan pekerja dan kepastian hukum, serta menyusun kesimpulan dan rekomendasi. Pendekatan ini mengacu pada prinsip analisis hukum positif (positive law analysis), dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan pekerja serta efektivitas perlindungan hukum bagi para pihak.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan dan Legalitas PHK karena Efisiensi Tanpa Penutupan Perusahaan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**

Pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan salah satu aspek yang mengalami perkembangan signifikan, terutama setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan ini membawa implikasi terhadap penafsiran norma hukum yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan dasar-dasar yang dapat digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK. Sebelum adanya perubahan melalui Undang-Undang Cipta Kerja, efisiensi dalam konteks PHK cenderung dipahami sebagai langkah yang diambil dalam kondisi perusahaan yang mengalami kerugian atau menghadapi kemungkinan penutupan. Dalam praktiknya, efisiensi sering kali dikaitkan dengan keadaan memaksa atau tekanan ekonomi yang serius, sehingga PHK menjadi langkah terakhir untuk menjaga kelangsungan usaha. Dengan demikian, terdapat hubungan yang cukup erat antara efisiensi dan kondisi finansial perusahaan yang memburuk.

Namun, setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, terjadi perubahan pendekatan terhadap konsep efisiensi. Regulasi tersebut memberikan ruang yang lebih luas bagi pengusaha untuk melakukan efisiensi tanpa harus membuktikan bahwa perusahaan mengalami kerugian atau akan ditutup. Efisiensi kemudian tidak hanya diposisikan sebagai langkah darurat, tetapi juga sebagai strategi bisnis yang sah dalam rangka meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, serta menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan perusahaan. Meskipun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan tidak memberikan definisi yang jelas dan komprehensif mengenai apa yang dimaksud dengan efisiensi. Ketiadaan batasan normatif ini menimbulkan ketidakpastian hukum, karena membuka ruang bagi berbagai interpretasi yang berbeda. Dalam praktiknya, pengusaha dapat menafsirkan efisiensi secara luas sesuai dengan kepentingannya, sementara pekerja seringkali tidak memiliki dasar yang kuat untuk menilai apakah alasan tersebut benar-benar objektif atau tidak. Ketidakjelasan ini juga berdampak pada inkonsistensi dalam penerapan hukum, baik dalam hubungan industrial maupun dalam putusan lembaga peradilan. Dalam beberapa kasus, PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan dinyatakan sah karena dianggap sebagai bagian dari kebijakan manajemen perusahaan. Namun, dalam kasus lain, PHK tersebut dinyatakan tidak sah karena tidak didukung oleh bukti yang cukup mengenai kondisi efisiensi yang mendesak. Perbedaan ini menunjukkan bahwa belum terdapat standar yang seragam dalam menilai legalitas PHK karena efisiensi.

Dari perspektif hukum positif, PHK karena efisiensi tetap harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar dapat dinyatakan sah. Syarat tersebut antara lain meliputi adanya alasan yang rasional dan dapat dibuktikan, dilakukannya upaya untuk menghindari PHK, serta pelaksanaan prosedur yang sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk perundingan bipartit. Selain itu, pengusaha juga wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan menjalankan ketentuan tersebut secara konsisten. Terdapat kecenderungan bahwa efisiensi digunakan sebagai alasan formal untuk melakukan PHK tanpa adanya transparansi mengenai kondisi perusahaan yang sebenarnya. Hal ini diperparah dengan lemahnya pengawasan dari pemerintah serta keterbatasan akses pekerja terhadap informasi yang relevan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa legalitas PHK karena efisiensi tanpa penutupan perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia masih bersifat relatif dan kontekstual. Meskipun secara normatif dimungkinkan, ketidakjelasan norma dan perbedaan interpretasi menyebabkan belum tercapainya kepastian hukum. Oleh

karena itu, diperlukan penegasan lebih lanjut mengenai batasan dan kriteria efisiensi agar tidak menimbulkan penyalahgunaan dan dapat memberikan kepastian hukum bagi semua pihak.

### **Bentuk Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap PHK dengan Alasan Efisiensi**

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK karena alasan efisiensi merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin agar pekerja tidak menjadi pihak yang dirugikan akibat kebijakan perusahaan yang didasarkan pada kepentingan efisiensi semata. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan berupaya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan hak-hak pekerja. Secara normatif, perlindungan hukum bagi pekerja dapat dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu perlindungan preventif, represif, dan kompensatoris. Perlindungan preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya PHK yang tidak adil atau sewenang-wenang. Dalam hal ini, pengusaha diwajibkan untuk menjadikan PHK sebagai langkah terakhir setelah semua upaya lain dilakukan. Pengusaha juga harus melakukan perundingan bipartit dengan pekerja atau serikat pekerja untuk mencari solusi terbaik sebelum mengambil keputusan PHK.

Perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pekerja yang merasa dirugikan akibat PHK dapat menempuh jalur hukum untuk memperjuangkan haknya. Proses ini dimulai dari perundingan bipartit, kemudian dilanjutkan dengan mediasi atau konsiliasi, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme ini memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menguji keabsahan alasan efisiensi yang digunakan oleh pengusaha. Sementara itu, perlindungan kompensatoris diwujudkan dalam bentuk pemberian hak-hak finansial kepada pekerja yang di-PHK. Hak tersebut meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, dalam konteks Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat perubahan dalam besaran kompensasi yang diterima pekerja, yang dalam beberapa hal lebih rendah dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya. Hal ini menimbulkan kekhawatiran bahwa tingkat perlindungan terhadap pekerja menjadi berkurang.

Meskipun secara normatif perlindungan hukum telah tersedia, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala yang menghambat efektivitasnya. Salah satu kendala utama adalah ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Pekerja seringkali berada dalam posisi yang lebih lemah, baik dari segi ekonomi maupun akses terhadap informasi. Selain itu, proses penyelesaian sengketa yang memakan waktu dan biaya juga menjadi hambatan bagi pekerja untuk memperoleh keadilan. Di sisi lain, potensi penyalahgunaan alasan efisiensi oleh pengusaha menjadi tantangan serius dalam perlindungan hukum pekerja. Tanpa adanya kriteria yang jelas mengenai efisiensi, pengusaha dapat dengan mudah menggunakan alasan tersebut untuk melakukan PHK tanpa dasar yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada belum sepenuhnya mampu mencegah praktik-praktik yang merugikan pekerja.

Selain itu, inkonsistensi dalam putusan pengadilan juga menjadi faktor yang melemahkan perlindungan hukum. Perbedaan penafsiran terhadap konsep efisiensi menyebabkan hasil putusan yang tidak seragam, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja dalam memperjuangkan haknya. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan perlindungan hukum bagi pekerja, antara lain melalui penegasan norma hukum yang lebih jelas mengenai efisiensi, peningkatan pengawasan terhadap praktik PHK, serta peningkatan akses pekerja terhadap bantuan hukum. Selain itu, konsistensi dalam penegakan hukum oleh lembaga peradilan juga sangat penting untuk menciptakan kepastian hukum. Dengan adanya penguatan tersebut, diharapkan perlindungan hukum bagi pekerja dapat berjalan secara lebih efektif. Hal ini

penting untuk memastikan bahwa kebijakan efisiensi yang dilakukan oleh pengusaha tidak mengabaikan hak-hak pekerja, sehingga tercipta hubungan industrial yang adil, seimbang, dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan efisiensi tanpa disertai penutupan perusahaan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia secara normatif dimungkinkan, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturannya. Perubahan regulasi tersebut telah memperluas makna efisiensi, yang tidak lagi terbatas pada kondisi perusahaan yang mengalami kerugian atau penutupan usaha, melainkan juga sebagai bagian dari kebijakan manajerial dalam rangka meningkatkan efektivitas dan daya saing perusahaan. Namun demikian, peraturan perundang-undangan belum memberikan definisi maupun parameter yang jelas mengenai batasan efisiensi, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Ketidakjelasan norma ini berimplikasi pada terjadinya multitafsir serta inkonsistensi dalam penerapan hukum, baik dalam praktik hubungan industrial maupun dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam perspektif hukum positif, PHK pada prinsipnya harus dihindari sebagaimana tercermin dalam asas perlindungan tenaga kerja dan prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*). Selain itu, setiap PHK wajib dilaksanakan melalui prosedur yang sah, termasuk perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Meskipun secara normatif telah terdapat bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, baik preventif, represif, maupun kompensatoris sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai pesangon dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, implementasinya belum berjalan optimal. Hal ini disebabkan oleh ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, keterbatasan akses pekerja terhadap informasi, serta potensi penyalahgunaan alasan efisiensi oleh pengusaha. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam kasus PHK karena efisiensi masih memerlukan penguatan agar sejalan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat kepastian hukum dan perlindungan pekerja, yaitu: Pertama, pembentuk undang-undang perlu memberikan penegasan norma hukum yang lebih rinci dan operasional mengenai definisi serta kriteria efisiensi sebagai dasar PHK. Penegasan ini penting untuk mencegah multitafsir serta memastikan bahwa efisiensi tidak digunakan secara sewenang-wenang, melainkan didasarkan pada kondisi objektif dan dapat dibuktikan. Kedua, pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan perlu meningkatkan fungsi pengawasan dan penegakan hukum terhadap praktik PHK, khususnya yang menggunakan alasan efisiensi. Pengawasan yang efektif akan mencegah terjadinya penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha dan memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Ketiga, perlu dilakukan penguatan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik melalui peningkatan kualitas mediasi, konsiliasi, maupun konsistensi putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini penting untuk menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak. Keempat, peningkatan kesadaran hukum pekerja melalui edukasi serta perluasan akses terhadap bantuan hukum juga menjadi aspek penting dalam memperkuat perlindungan pekerja. Dengan demikian, pekerja memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami dan memperjuangkan hak-haknya. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan tercipta

keseimbangan antara kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlangsungan usaha dan perlindungan hak pekerja, sehingga hubungan industrial dapat berjalan secara adil, harmonis, dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Demikian jurnal ini telah dibuat, akhir kata penulis berharap semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (2022). Pedoman PHK dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Lubis, A. H. (2018). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mahmud, A. (2020). "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Kasus PHK Efisiensi." *Jurnal Hukum Indonesia*, 12(1), 45–60.
- Satjipto Rahardjo. (2015). Ilmu Hukum: Konsep dan Metodologi. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Simamora, E. (2021). "Efisiensi dan PHK: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 123–138.
- Soerjono Soekanto. (2014). Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020, Nomor 245.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003, Nomor 39.