

**PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN
EFISIENSI**

**(Studi Analisis Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/Pn.Yyk jo 1120
K/Pdt.Sus-PHI/2025)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT
MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH:

NABELLA NOUROOL MILATA
22103040237

PEMBIMBING:

DR. FAISAL LUQMAN HAKIM, S.H., M. HUM.

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam menafsirkan alasan pemutusan hubungan kerja dengan dalih efisiensi serta mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yyk jo Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: pertama, bagaimana pertimbangan hakim dalam menafsirkan alasan PHK dengan dalih efisiensi dihubungkan dengan pemenuhan hak pesangon pekerja; dan kedua, bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja mengenai pemberian uang kompensasi dalam putusan tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan sifat deskriptif-analitis. Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, kemudian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa majelis hakim menafsirkan alasan efisiensi secara cermat dengan menegaskan bahwa peralihan kepemilikan perusahaan tidak memutus masa kerja pekerja. Oleh karena itu, masa kerja pekerja tetap dihitung secara kumulatif sejak awal hubungan kerja, sehingga pengusaha tetap berkewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan sisa uang tali asih sesuai masa kerja yang telah berlangsung. Selain itu, perlindungan hukum bagi pekerja dalam putusan ini cenderung bersifat represif, karena pemulihan hak dilakukan melalui mekanisme pengadilan setelah sengketa terjadi. Putusan ini juga memperlihatkan penerapan keadilan distributif dan komutatif, karena beban akibat PHK dibagi secara proporsional kepada pengusaha, sementara pekerja memperoleh pemulihan atas hak-haknya yang terlanggar.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja, efisiensi, pesangon, perlindungan hukum, keadilan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the judicial considerations in interpreting termination of employment on the grounds of efficiency and to examine the form of legal protection for workers in Decision Number 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yyk jo Number 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025. The research questions are: first, how did the judges interpret the grounds of termination due to efficiency in relation to the fulfillment of workers' severance rights; and second, how is legal protection provided to workers regarding compensation payments in the decision.

This research is a normative legal study with a descriptive-analytical character. The approaches employed are the statute approach and the case approach. The data were collected through library research using primary, secondary, and tertiary legal materials, then analyzed qualitatively and presented descriptively.

The findings show that the panel of judges carefully interpreted efficiency as a ground for termination by affirming that a transfer of company ownership does not terminate the worker's length of service. Therefore, the worker's service period must be calculated cumulatively from the beginning of employment, which obliges the employer to pay severance pay, service appreciation pay, and the remaining compensation according to the actual period of service. In addition, legal protection for workers in this case tends to be repressive, because the restoration of rights is carried out through court proceedings after the dispute has arisen. The decision also reflects distributive and commutative justice, as the burden arising from termination is proportionally allocated to the employer, while the worker receives restoration of violated rights.

Keywords: *termination of employment, efficiency, severance pay, legal protection, justice.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabella Nourool Milata

NIM : 22103040237

Jurusan : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Analisis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi (Studi Analisis Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/Pn.Yk jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025)**" adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Yogyakarta, 20 Juli 2026 M
05 Safar 1448 H

Yang Menyatakan



Nabella Nourool Milata
NIM: 22103040237

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Nabella Nourool Milata
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengoreksi, dan memberikan arahan serta masukan agar mahasiswa melakukan perbaikan seperlunya, maka saya selaku dosen pembimbing skripsi berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nabella Nourool Milata
NIM : 22103040237
Judul : Analisis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi (Studi Analisis Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/Pn.Yyk jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025)

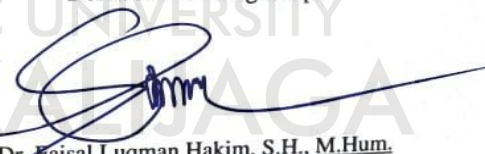
Dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Berdasarkan hasil tersebut, saya berharap skripsi saudara di atas dapat segera disetujui dan disidangkan dalam *munaqosyah*.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juli 2026
05 Safar 1448

Dosen Pembimbing Skripsi


Dr. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
NIP. 19790719 200801 1 012

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-950/Un.02/DS/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI (STUDI ANALISIS PUTUSAN NOMOR 8/PDT.SUS-PHI/2025/PN.YYK.JO 1120 K/PDT.SUS-PHI/2025

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NABELLA NOUROOL MILATA
Nomor Induk Mahasiswa : 22103040237
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Juli 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6a75953cdc31c



Penguji I

Dr. Hj. Siti Fatimah, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6a73306f29bd6



Penguji II

Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 6a7037dcf036d



Yogyakarta, 28 Juli 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

Prof. Dr. Ali Sodikin, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6a75a3cb5e96

MOTTO

“Maka, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al Insyirah: 5-6)

Keberanian yang menyelamatkan

(Farid Stevy *part of* FSTVLST)

No matter what situation, just don't give up even if you feel like giving up

(Mark Lee)

It will pass

All is well

(3 Idiots)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa syukur dan hormat kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, sumber kekuatan dan rahmat dalam setiap langkah hidupku.
2. Teruntuk keluarga penulis, Bapak, Ibu, Kakak, Tete, Mbah Uti, Bub yang selalu memberikan doa, cinta, dan dukungan tiada henti. Serta, Chick kucing yang selalu menemani penulis ketika menyusun skripsi.
3. Bapak Dosen Pembimbing, Penguji dan Pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas untuk meluangkan waktu menuntun sekaligus mengarahkan penyusun, memberi bimbingan yang tiada ternilai harganya, supaya penyusun menjadi lebih baik. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada bapak dan ibu Dosen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Kepada Nabella, terima kasih sudah mau menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah bertahan dengan cobaan seberat yang pernah kamu rasakan, semoga Allah selalu merahmatimu.

KATA PENGANTAR

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بسم الله الرحمن الرحيم

لحمد لله رب العلمين اشهد ان لا اله الا الله و اشهد ان محمدا رسول الله

اللهم صل على سيدنا محمد و على اله و صحبه اجمعين، اما بعد

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Segala puji bagi syukur hanya milik Allah S.W.T. Rabb semesta alam yang telah memberikan kita kenikmatan, berupa keimanan, keislaman dan kesehatan. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi (Studi Analisis Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/Pn.Yyk jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025)”.

Penulis sangat menyadari, bahwa skripsi ini tidak mungkin bisa terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan serta masukan dari berbagai pihak. Berkat pengorbanan, perhatian, serta motivasi dan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung, skripsi ini dapat terselesaikan walaupun jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph. D, selaku Rektor yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam proses akademik saya.
2. Prof. Dr. H. Ali Sodikin, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga;

3. Bapak Dr. Faisal Luqman Hakim, S.H., M.Hum Kaprodi Ilmu Hukum sekaligus dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing, memberikan ilmu berharga, serta memberikan masukan konstruktif.
4. Kepada Ibuk Asrum dan Bapak Nurdin terima kasih sudah menjadi orang tua penulis. Doamu yang selalu mengiringi langkah penulis dari lahir hingga saat ini. Semoga Allah memberi kesehatan, kebahagiaan, dan kerahmatan pada kalian.
5. Kepada kakak Naufal dan teteh Santi, terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan. Semoga Allah memberi kesehatan, kebahagiaan, kerahmatan untuk kalian.
6. Kepada rekan penulis, Rifqi Naufal Mahendra, terima kasih telah memberi masukan dan kritik kepada penulis ketika menyusun skripsi ini, semoga kita diberi kerahmatan oleh Allah.
7. Kepada sahabat penulis, Dinde, Ifaa, Abil, Rehan terima kasih sudah membersamai penulis dari bangku sekolah hingga saat ini. Semoga kita selalu diberi kebahagiaan dan kerahmatan oleh Allah.
8. Kepada sahabat saya, Salsa dan Sasa anggota grup *Whatsapp* CESING, serta Alfira dan Bella terima kasih atas perjalanan suka dan duka selama perkuliahan. Semoga kita diberi kebahagiaan dan kerahmatan oleh Allah, semoga perut kita selalu sehat.
9. Kepada keluarga besar Mbah Zahid, yang telah memberi dukungan doa dan semangat kepada penulis

10. Kepada rekan KKN 119 Dusun Susukan Gunung Kidul, Mbak Dewi, Intan, Kak El, Eka, Dwi, Mas Wildan, Joy Rifqi, Kang Mus, terima kasih telah kebersamaan penulis selama 45 hari, pengalaman yang tidak akan terlupakan.
11. Kepada keluarga besar PMII Rayon Ashram Bangsa, korp Cakra Abhiseka, keluarga besar Pusat Studi dan Konsultasi Hukum, rekan Himpunan Program Studi Ilmu Hukum tahun 2023 dan tahun 2024, rekan UKM Catur.
12. Kepada grup K-Pop EXO dan DAY6 yang telah menjadi sumber semangat dan penghibur di hari-hari berat penulis, lewat lagu penulis belajar bahwa tak apa untuk gagal, karena ini adalah kali pertama penulis hidup. Terima kasih telah membuat penulis terus berusaha untuk bangkit dan melangkah lagi.
13. Kepada Nabella, terima kasih yaa.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga segala usaha dan kerja keras kita mendapatkan berkah dan ridho dari Tuhan Yang Maha Esa. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang terkait dan menjadi amal kebaikan bagi kita semua.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juli 2026

Penyusun



Nabella Nourool Milata
22103040237

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIASI	iv
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian Penelitian.....	8
D. Telaah Pustaka	9
E. Kerangka Teori	12
1. Teori Keadilan	12
2. Perlindungan Hukum.....	15
F. Metode Penelitian	18
1. Jenis Penelitian	18
2. Sifat Penelitian.....	19
3. Pendekatan Penelitian.....	19
4. Sumber Data	19
5. Teknik Pengumpulan Data	20
6. Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan	20
G. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II TINJAUAN UMUM DAN LANDASAN TEORI.....	22
A. Tinjauan Umum Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	22
1. Hubungan Kerja.....	22
2. Pemutusan Hubungan Kerja	25

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja	33
1. Pengertian Tenaga Kerja	33
2. Hak atas Pekerjaan.....	35
3. Perjanjian Kerja	38
C. Tinjauan Umum Penyelesaian Hubungan Industrial	51
1. Upaya Non Litiasi dalam Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial	53
2. Upaya Litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.....	57
3. Upaya Hukum Kasasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial	58
BAB III KASUS POSISI DAN PUTUSAN PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA NOMOR: 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk Jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025	62
A. Kasus Posisi	62
B. Pertimbangan Hukum Hakim	65
1. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/PN Yyk	65
2. Pertimbangan Hukum Hakim dalam Putusan Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025.....	68
C. Amar Putusan.....	69
1. Amar Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/PN Yyk.....	69
2. Amar Putusan Kasasi.....	70
BAB IV ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG TERKENA PHK TERHADAP PUTUSAN HAKIM NOMOR 8/Pdt.sus-PHI/2025/Pn.Yyk jo Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025	72
A. Analisis Pertimbangan Hukum Hakim dalam Menafsirkan Alasan PHK Dalih Efisiensi pada Putusan Nomor 8/Pdt.sus-PHI/2025/Pn.Yyk jo Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025 Dihubungkan dengan Pemenuhan Hak Pesangon Pekerja	72
B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja mengenai Pemberian Uang Kompensasi dalam Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Yyk jo Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025	79
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92

LAMPIRAN.....Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan populasi yang besar, pada tahun 2025 tercatat penduduk Indonesia mencapai 284,67 juta jiwa dan akan terus bertambah setiap tahunnya. Pertumbuhan jiwa yang signifikan membutuhkan perhatian yang serius di sektor lapangan pekerjaan. Bersamaan dengan bertambahnya masyarakat yang bergabung di angkatan kerja setiap tahun, tantangan untuk menyediakan pekerjaan yang layak semakin naik. Dalam hal ini pemerintah harus mengambil langkah yang tepat ketika merumuskan kebijakan yang melindungi hak pekerja, dan juga mendukung pertumbuhan ekonomi. Salah satu kebijakan yang diambil pemerintah yakni dirumuskannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lalu diidealkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang, ketenagakerjaan merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya di Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan.¹

¹ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol.3 No.1 2018, hlm. 110

Meskipun demikian tenaga kerja kerap kali mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi pemberi kerja dan pekerja. Pada pasal 1 angka 4 yakni “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dengan bentuk lain.”² Kemudian, pasal 1 angka 3 menjelaskan “Pekerja/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”³ Dalam pelaksanaannya, tercipta siklus hubungan industrial antara pengusaha selaku pemberi kerja dengan pekerja sebagai penerima kerja serta memiliki hak atas upah. Keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan suatu produk atau jasa.⁴ Mengacu pada pandangan Bachsan Mustafa, perlindungan hukum pekerja pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan hak asasi manusia yang telah melekat pada diri manusia.⁵ Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan sudah sepantasnya disusun guna memberi perlindungan secara komprehensif, seperti tindakan preventif larangan kesewenang-wenang, maupun jaminan pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Konsep tersebut didukung oleh amanat Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat

² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 4

³ Pasal 1 angka 3

⁴ Hardiansyah, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja (Dalam Teori dan Praktik)*, (Sleman: Deepublish Digital, 2022), hlm. 8-9

⁵ Drs. H. Saifudin, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Banjar: Ruang Karya Bersama, 2022) hlm. 15-

(2) yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁶

Dinamika hubungan industrial, pengakhiran ikatan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya dibaca PHK) merupakan suatu realita yang tidak dapat dihindari. Faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut yakni, ekonomi perusahaan yang sedang menurun, atau perubahan struktural perusahaan.⁷ Secara normatif, tindakan PHK seyogianya didasarkan pada alasan yang objektif, rasional, dan mematuhi perundang-undangan guna menghindari kesewenang-wenangan dari pengusaha. Namun, fakta sosiologis di lapangan menunjukkan terdapat kesenjangan antara *das sollen* (kondisi ideal secara hukum) dan *das sein* (kenyataan empiris). Pekerja rentan tidak menerima hak-hak keperdataannya secara penuh pasca PHK akibat ketimpangan hubungan industrial.

Secara normatif, Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 melegitimasi langkah perusahaan untuk melaksanakan PHK dengan dasar efisiensi. Tindakan efisiensi tersebut merupakan hak prerogatif perusahaan yang dapat diwujudkan melalui restrukturisasi tata kelola finansial, perbaruan proses produksi, mekanisme peralatan, dan rasionalisasi tenaga kerja. Namun, regulasi ini mengalami pergeseran seiring Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Perubahan isi undang-undang termuat pada Pasal 154A (1) huruf b menyatakan bahwa perusahaan dapat melaksanakan PHK dengan alasan efisiensi tanpa diikuti dengan penutupan perusahaan. Perselisihan industrial dapat terjadi

⁶ Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945

⁷ Mulyati, & Rindi Wulansari, DAMPAK PHK TERHADAP KARYAWAN LEBIH DARI SEKEDAR KEHILANGAN PEKERJAAN. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1, no. 4 (2024), hlm 967–971.

ketika pekerja yang terkena PHK, yang dalam proses PHK tidak dilaksanakan sesuai peraturan.⁸ Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat memecat pekerja karena efisiensi, undang-undang tersebut tidak secara jelas mengatur mengenai efisiensi. Walaupun, pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi diperbolehkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ternyata hal ini masih sering menimbulkan protes dari pihak pekerja yang di-PHK. Pekerja yang di-PHK kerap merasa bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan karena efisiensi hanyalah trik dari perusahaan. Protes dari pihak pekerja menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas pemutusan hubungan kerja.

Efisiensi adalah perbandingan antara keuntungan yang diperoleh dan sumber daya terbatas yang digunakan.⁹ Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK karena efisiensi dibagi menjadi dua, yakni karena perusahaan mengalami kerugian dan untuk mencegah kerugian. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dapat dilakukan diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja alasan efisiensi sering menjadi kontra. Misalnya, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja yang dianggap menentang dan membahayakan perusahaan atau pekerja yang tidak lagi produktif.

⁸ Trisetia, Aurel Annisya A., & Rasji, Effectiveness Of Termination Of Employment For Efficiency Reasons. *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no.5, (2024)

⁹ Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus, *Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan Yang DI-PHK Pasca Perppu Cipta Kerja*, *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Vol. 10, No, 5, (2023), hlm. 2560-2565.

Suatu perusahaan yang akan melakukan PHK terhadap pekerjaanya dengan alasan efisiensi wajib dalam situasi ekonomi yang menurun dan sedang dalam kondisi yang sulit. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan prosedur yang tepat dan strategis guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Sebelum melaksanakan PHK dengan alasan efisiensi, perusahaan wajib memberi informasi kepada pekerja mengenai efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan upaya efisiensi. Perlu juga diperhatikan kondisi keuangan perusahaan yang melakukan upaya efisiensi, sebagaimana dibuktikan oleh hasil audit perusahaan selama dua tahun berturut-turut. Jika perusahaan telah melakukan berbagai upaya namun belum berhasil mengurangi kerugian, maka langkah terakhir yang dapat diambil adalah mengurangi jumlah pekerja. Dengan demikian, perusahaan juga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk memberi upah pekerja.

Tujuan pengurangan pekerja guna mengurangi pemborosan sumber daya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Jika perusahaan terus mempertahankan jumlah pekerja yang besar tetapi kondisi keuangannya terus mengalami kerugian, maka hal ini sebenarnya beresiko bagi perusahaan, sebab kekhawatiran perusahaan tidak akan mampu memberi upah pekerjaanya. Namun, jika ternyata perusahaan belum mengalami kerugian yang signifikan selama dua tahun berturut-turut dan tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi perusahaan, hal ini akan menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, karena pekerja akan kehilangan haknya tanpa adanya bukti yang jelas dari perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan kasus posisi dalam putusan nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk, yakni terdapat perselisihan hubungan kerja terjadi antara Pujiyanti dengan PT Bumyang Glove Perdana. Pujiyanti di-PHK oleh PT Bumyang Glove Perdana dengan alasan perusahaan sedang melakukan efisiensi dan pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan masa kerjanya. Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja pasal 156 tertulis “Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima” Pujiyanti lalu mengajukan gugatan kepada PT Bumyang Glove Perdana.¹⁰

Pada awalnya Pujiyanti merupakan pekerja pabrik di PT Java Gloves¹¹ Perdana, lalu di tahun 2021 bulan Juni, PT Bumyang Gloves Perdana mengakuisisi aset yang dimiliki oleh PT Java Gloves Perdana. Sesuai pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada ayat (2) “perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah” dan ayat (3) “dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/pekerja.” Akumulasi masa pengabdian masa kerja Pujiyanti selama 23 tahun 2 bulan, namun besaran pesangon yang diberikan tidak sesuai dengan masa kerja. Disparitas tersebut menjadikan *legal standing* bagi Pujiyanti untuk menginisiasi gugatan terhadap PT Bumyang Gloves Perdana.

¹⁰ Putusan Hakim Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk

¹¹ *ibid*

Substansi sengketa berakar dari pengingkaran perusahaan terhadap amanat Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja terkait penyesuaian nominal pesangon berbanding lurus dengan lama masa abdi pekerja. Upaya rekonsiliasi pra-ajudikasi sesungguhnya telah dilalui oleh kedua belah pihak melalui instrumen mediasi. Secara yurisdiksional, setiap sengketa ketenagakerjaan mewajibkan penyelesaian berjenjang yang diawali dengan dialog bipartit sebagai syarat formil sebelum diregistrasi ke meja Pengadilan Hubungan Industrial. Mandat perundingan bipartit ini diatur secara spesifik pada Pasal 3 hingga Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jika upaya bipartit antara pekerja dan pengusaha tidak berhasil, salah satu pihak atau semua pihak dapat menggunakan penyelesaian tripartit, yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase¹². Berangkat dari urgensi doktrinal dan praktik peradilan di atas, peneliti memandang esensial untuk mengkaji secara komprehensif pertimbangan hakim melalui penelitian ini dengan judul: **“ANALISIS PERKARA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN EFISIENSI (Studi Analisis Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/Pn.Yk jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini fokus pada permasalahan berikut,

¹² Muhammad Rasyiq Fadlan, Rini Irianti Sundary, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol.2, No.2, (2022) <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam menafsirkan alasan PHK dengan dalih efisiensi pada Putusan Nomor 8/Pdt.sus-PHI/2025/Pn.Yyk *jo* Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dihubungkan dengan pemenuhan hak pesangon pekerja?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja mengenai pemberian uang kompensasi yang diputus hubungan kerja berdasarkan Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk *jo* 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, terdapat tujuan dan kemanfaatan yang hendak dicapai dari penelitian ini, antara lain,

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dasar hukum pertimbangan hukum hakim dalam menafsirkan alasan PHK dengan dalih efisiensi yang dikaitkan dengan pemenuhan hak pesangon pekerja.
- b. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja mengenai uang kompensasi yang diputus hubungan kerja berdasarkan Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk *jo* 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

2. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat digunakan secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut,

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan keilmuan hukum, khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan memperkaya literatur mengenai

implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, serta peraturan pelaksanaannya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dalam ranah peradilan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi praktisi hukum dan instansi peradilan, dapat dijadikan rujukan yurisprudensi dalam menilai kekuatan pembuktian dan menolak dalil yang tidak berdasar hukum untuk menciptakan konsistensi putusan.
- 2) Bagi pekerja dan serikat pekerja, sebagai sarana edukasi mengenai pentingnya pengarsipan bukti hubungan kerja dan prosedur litigasi dalam mempertahankan hak pesangon.
- 3) Bagi kalangan pengusaha, sebagai peringatan untuk meningkatkan kepatuhan hukum guna menghindari biaya litigasi dan risiko kekalahan di pengadilan.
- 4) Bagi pemerintah (regulator), dapat menjadi bahan evaluasi mengenai efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Telaah Pustaka

Telaah Pustaka merupakan informasi mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang dengan melakukan kajian pustaka guna memastikan keaslian bahwa penelitian ini bukan hasil plagiasi dari penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dengan demikian, telaah pustaka mengindikasikan bahwa studi yang akan dilakukan merupakan pengembangan, dan

penyempurnaan dari penelitian-penelitian terdahulu. Berikut sumber-sumber ilmiah telaah pustaka dalam penelitian,

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Akhmad Maimun dan Natasia Maharani Kasih dengan judul “Analisis Yuridis Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja” dari Universitas Muhammdiyah Jember. Secara garis besar, penelitian tersebut menjelaskan bagaimana UU Cipta Kerja mengatur hak pesangon bagi pekerja yang terkena PHK. Rincian pesangon yang diperoleh pekerja dari masa kerja kurang dari satu tahun hingga delapan tahun atau lebih. Penelitian ini juga menjelaskan dengan rinci pada pasal 156, yang berisikan pekerja mendapatkan pesangon dan/atau uang penghargaan, serta penghitungannya. Maka dengan itu, berdasarkan analisis kajian Undang-Undang Cipta Kerja, ketika pekerja terkena PHK oleh perusahaan, wajib bagi perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang penghargaan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Muhammad Tio Salsa Wijaya dan Arinto Nugroho berjudul “Analisis Yuridis Putusan Hakim Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perusahaan Mengalami Kerugian Secara Terus Menerus (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103K/Pdt.Sus-PHI/2020)” dari Universitas Negeri Surabaya. Penelitian ini melakukan analisis kekuatan pembuktian putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU) yang digunakan sebagai dalil bahwa perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus guna menjustifikasi PHK massal. Penelitian ini juga dilakukan pada konteks Putusan Mahkamah Agung Tahun 2020 yang berada dalam masa transisi

hukum. Kesenjangan dasar di penelitian tersebut menyoroti pada keabsahan alat bukti kerugian sebagai dalil pembenaran untuk melakukan PHK massal. Sedangkan penelitian penyusun menganalisis ketegasan Mahkamah Agung dalam memaksa pengusaha mampu memenuhi kewajiban pesangon sesuai PP Nomor 35 Tahun 2021.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Ghina Adellia Suryani dengan judul “Analisis Perlindungan Hukum Pekerja Saat Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Gto)” dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini membahas terjadinya pemutusan hubungan kerja ketika masa pandemi covid-19, menurut teori perlindungan hukum merupakan bagian dari keadaan memaksa. Menurut nilai keadilan, hakim memutus perkara yang diteliti oleh peneliti menggunakan *judex facti*, yang berarti hakim membuat keputusan yang dilandaskan pada hal-hal yang nyata terjadi dalam kasus tersebut.

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Ardi Fernando dengan judul “Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon Pada Karyawan PHK di PT Ramajaya Pramukti)” dari Universitas Islam Riau. Penelitian ini membahas realita yang terjadi, yakni perusahaan sewenang-wenang dalam memenuhi kewajiban pesangon karena alasan efisiensi, dan penyelesaian sengketa mayoritas dengan metode bipartit. Peneliti menyimpulkan bahwa ketaatan pengusaha terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan masih rendah dan perusahaan sering mengabaikan perlindungan hukum bagi pekerjanya. Penelitian penyusun

membahas pertimbangan hukum Hakim tingkat pertama yang secara tegas menolak permohonan di tingkat kasasi yang dilakukan oleh pengusaha dan memberikan perlindungan hukum represif bagi pekerja.

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Trisetya, Aurel Annisya dan Rasji dengan judul *“Effectiveness Of Termination Of Employment For Efficiency”* dari Universitas Tarumanegara. Penelitian ini menjelaskan bahwa PHK untuk efisiensi diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun tidak dijelaskan secara rinci mengenai definisi efisiensi. Perubahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengizinkan perusahaan untuk melakukan PHK tanpa menutup perusahaan. Penelitian ini secara komprehensif sudah menjelaskan peraturan PHK karena alasan efisiensi dan skema pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian penyusunan berfokus pada pertimbangan hukum Hakim Agung ketika menerapkan aturan pesangon Undang-Undang Cipta Kerja secara tegas. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Trisetya, dkk masih terbatas pada analisis normatif mengenai potensi penyalahgunaan alasan efisiensi oleh pengusaha.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan analisis yang dilakukan oleh penulis agar dapat menjawab beberapa persoalan yang diteliti, dan digunakan untuk dasar pemikiran. Selain itu, keberadaan teori guna mempermudah dalam melaksanakan pendekatan terhadap objek penelitian. Berikut kerangka teori yang digunakan oleh penulis,

1. Teori Keadilan

Konsep keadilan dimengerti sebagai nilai yang menjaga keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama. Keadilan dianggap sebagai

kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Dalam arti terminologis adil bermakna perilaku yang bebas dari diskriminasi dan kebohongan. Seseorang yang adil bermakna orang yang telah sesuai dengan standar hukum, misalnya hukum sosial, hukum agama, hukum positif yang berlaku. Keadilan menurut Aristoteles bisa diberi makna sebagai kesamaan tindakan (*equality*) dan juga sesuatu yang sesuai dengan hukum (*lawfulness*).¹³ Aristoteles memastikan keadilan sebagai nilai yang paling penting dalam dunia politik. Bahkan ia mengatakan keadilan adalah nilai yang paling utama. Aristoteles berpendapat hukum yang bagus, yaitu hukum berpihak pada kepentingan semua individu. Selain itu, keadilan adalah kepantasan dalam perilaku seseorang. Kepantasan dimaknakan sebagai titik tengah antara kedua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ini meliputi dua individu atau dua benda. Jika dua individu tersebut memiliki kesamaan dalam ukuran yang sudah diputuskan, maka setiap individu wajib mendapatkan benda atau hasil yang sama. Bila terjadi ketidaksetaraan, maka akan terjadi pelanggaran terhadap proporsi tersebut bermakna ketidakadilan. Aristoteles mengklasifikasikan keadilan menjadi beberapa, yakni,¹⁴

a. Keadilan Komutatif

Keadilan yang memberikan kepada setiap orang apa yang sudah menjadi bagiannya, dan diprioritaskan terhadap objek tertentu yang merupakan hak

¹³ Agus Santoso, "*Hukum, Moral & Keadilan*" (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 94.

¹⁴ Satjipto, *Ilmu Hukum*. Citra Aditya Bakti; Bandung, 2000, hlm. 53

dari seseorang. Keadilan komutatif berkenan dengan hubungan antar orang. Hal ini ditentukan agar prestasi sama nilainya dengan kontra prestasi.

b. Keadilan Distributif

Keadilan yang memberikan kepada setiap individu apa yang telah menjadi haknya, dimana yang menjadi subjek hak adalah individu, sedangkan subjek kewajiban adalah masyarakat. Keadilan distributif berkenan dengan hubungan antar manusia dalam bermasyarakat. Hal ini yang ditekankan bukan asas kesamaan/kesetaraan (prestasi sama dengan kontra prestasi). melainkan, yang ditetapkan adalah asas proporsionalitas atau sebanding berdasarkan kecapakan, jasa, atau kebutuhan. Keadilan jenis ini berkenan benda kemasyarakatan seperti jabatan, barang, kehormatan, kebebasan dan hak-hak.

c. Keadilan legal

Keadilan yang berlandaskan pada undang-undang. Yang menjadi objek dari keadilan legal adalah tata masyarakat. Tata masyarakat itu dilindungi oleh undang-undang.

d. Keadilan Vindikatif

Yaitu keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang hukuman atau denda sebanding dengan pelanggaran atau kejahatan yang dilakukan.

e. Keadilan Reaktif

Keadilan yang memberikan kepada setiap individu bagiannya, yakni berbentuk kebebasan guna mewujudkan sesuai dengan kreatifitas yang

dipunyainya. Keadilan ini memberikan setiap orang untuk mengutarakan kreatifitasnya di berbagai bidang kehidupan.

f. Keadilan Protektif

Keadilan yang memberikan proteksi atau perlindungan kepada setiap individu. Dalam masyarakat, keamanan dan kehidupan pribadi-pribadi warga masyarakat wajib dilindungi dari tindak sewenang-wenang pihak lain.

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah bentuk pemberian bantuan dan pemenuhan hak kepada seseorang bertujuan memberi rasa aman kepada seseorang. Perlindungan hukum dilaksanakan oleh pemerintah ataupun penguasa yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada. Perlindungan hukum juga dapat diberikan oleh masyarakat dan bisa direalisasikan dengan berbagai macam, misalnya pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, bantuan hukum, ganti rugi, dan sebagai pendekatan *restorative justice*.¹⁵

Perlindungan hukum wajib bisa menilai semuanya, yakni perlindungan hukum timbul dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat. Terdapat beberapa pendapat ahli terkait dengan pemaknaan perlindungan hukum, yakni, menurut Satjipto

¹⁵ Soerjono Soekanto, “*Pengantar Penelitian Hukum*”, (Jakarta: UI Press, 1984), hlm. 133

Rahardjo, perlindungan hukum adalah usaha guna memberi perlindungan kepada kepentingan individu, misalnya memberi penjagaan terhadap hak asasi manusia yang telah dirugikan oleh individu lain, dan perlindungan tersebut diberikan kepada warga supaya bisa menikmati hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁶ Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum merupakan pelaksanaan pemerintah yang dikategorikan dalam 2 sifat, yaitu preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum dengan tujuan mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif mengarahkan pemerintah supaya bertindak hati-hati ketika mengambil keputusan. Sedangkan perlindungan represif yakni perlindungan yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa meliputi penanganan di lembaga peradilan.¹⁷

Berhubungan dengan pekerja, perlindungan hukum bagi pekerja sangat dibutuhkan, menimbang semakin merosotnya posisi pekerja. Tujuan perlindungan bagi pekerja untuk menjamin terciptanya hak-hak dasar pekerja dan menjadwalkan kesempatan dan perlakuan setara tanpa adanya diskriminasi guna menciptakan kesejahteraan pekerja.¹⁸ Hal tersebut bisa tercipta dengan memperhatikan perkembangan dan kepentingan dunia usaha. Wujud dari perlindungan hukum, misalnya durasi jam kerja pekerja, prosedur pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, kewajiban sosial dan etos kerja,

¹⁶ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 54

¹⁷ Philipus M. Hadjon, *"Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia"*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu Surabaya, 1987), hlm. 29

¹⁸ Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123-133.

yang menjamin efisiensi kerja yang tinggi serta perlakuan dan moral yang layak.

Sejalan dengan Undang-Undang Dasar 1945, dalam Pasal 28D ayat (1), tertulis “Setiap orang berhak diakui serta mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang sama di mata hukum”. Berdasar pasal tersebut, berarti setiap orang harus diperlakukan sama di hadapan hukum dan berhak atas perlindungan yang sama tanpa diskriminasi. Kemudian, dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Setiap pekerja, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan keyakinan politik, memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan, termasuk terhadap para penyandang cacat”.

Terbentuknya perjanjian kerja menciptakan implikasi hukum berupa perlindungan hak bagi pekerja. Hal ini menegaskan bahwa setiap perbuatan hukum baik yang compliance (sesuai aturan) maupun non-compliance (melawan hukum) akan menghasilkan akibat hukum berupa peristiwa konkret yang dapat dijadikan landasan bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan hak-haknya. Menurut Soedjono Dirdjosisworo, akibat hukum timbul karena adanya hubungan hukum karena terdapat hak dan kewajiban.¹⁹ Peraturan hukum misalnya, karena ada peraturan hukum dan yang menggerakkan disebut peristiwa hukum harus benar-benar terjadi sehingga menimbulkan akibat hukum.

¹⁹*Ibid*, hlm. 13

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam:²⁰

1. Perlindungan ekonomis, yakni perlindungan yang berhubungan dengan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja, walaupun ia sudah tidak bisa bekerja di luar kehedaknya.
2. Perlindungan sosial, yakni perlindungan yang memperbolehkan pekerja ikut serta dalam kegiatan bersama, misalnya jaminan kesehatan kerja, jaminan kesejahteraan, jaminan terjaga kehormatan, jaminan kebebasan berkumpul/berserikat, dan jaminan terhadap majikan untuk memberikan hak penuh pekerja sesuai dengan ketentuan.
3. Perlindungan teknis, yakni perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan, kenyamanan, dan keselamatan kerja.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian termasuk suatu kegiatan yang dilakukan melalui beberapa metode pendekatan, berupa pola pemikiran ilmiah dalam suatu penelitian sebagai landasan bagi terciptanya pengetahuan ilmiah. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yakni,

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian menggunakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian kepustakaan, yakni penelitian terhadap data

²⁰ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 61-62.

sekunder.²¹ Pendekatan yuridis normatif menelaah teori, asas hukum, dan dokumen lain terkait dengan penelitian, serta menggunakan penelitian hukum normatif guna menelaah peraturan hukum yang berlaku.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan ini bersifat deskriptif-analitis. Deskriptif analitis merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi, hal tersebut bertujuan agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini dikenal dengan pendekatan kasus (case approach) dan pendekatan Undang-Undang (Statute Approach). Penelitian ini dilakukan melalui kegiatan penelitian terhadap kasus yang terkait, dengan cara menelaah putusan pengadilan yang mempunyai hukum tetap yang melibatkan studi kasus konkrit tentang perselisihan hubungan industrial antara Pujiyanti dengan PT Bumyang Gloves Perdana.

4. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang terdiri dari tiga bahan yakni,

- a. Bahan Primer

²¹ Suratman, dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 66

Bahan hukum utama yang digunakan merupakan Putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/Pn.Yk Jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025 dan peraturan perundang-undangan.

b. Bahan Sekunder

Bahan hukum sekunder diperoleh dari berbagai literatur yakni jurnal, artikel, penelitian, atau pendapat para ahli hukum.

c. Bahan Tersier

Bahan hukum tersier berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, dan internet

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini mengadopsi teknik menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) yang dikumpulkan dari bahan-bahan hukum terkait judul penelitian, seperti peraturan perundang-undangan, skripsi, tesis, jurnal, artikel, makalah, maupun pendapat ahli yang relevan dengan judul penelitian.

6. Teknik Pengolahan dan Analisis Bahan

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang dipaparkan melalui bentuk deskriptif. Dilakukan dengan menggunakan analisis secara deskriptif, atau untuk norma yang kosong perlu penemuan hukum dengan menggunakan metode penafsiran hukum dalam menemukan hukum.²²

²² Dr. Muhaimin, S.H., M.Hum., *Metode Penelitian Hukum*, (NTB:Mataram University Press, 2020), hlm. 76

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang disusun penyusun adalah untuk memberikan gambaran pembahasan penelitian yang terdiri dari beberapa bab yang saling berhubungan, sebagai berikut,

Pertama, berisitentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Kedua, berisikan tinjauan hubungan kerja dan PHK, tinjauan tenaga kerja, tinjauan teori keadilan, dan tinjauan teori perlindungan hukum, guna menganalisis secara komprehensif, kritis, dan mendalam mengenai dasar-dasar atau penalaran penulis.

Ketiga, berisikan mengenai kasus posisi dan pertimbangan hakim serta amar putusan yang disesuaikan dengan Putusan Hakim nomor perkara 8/Pdt.sus-PHI/2025/Pn.Yyk Jo 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

Keempat, bab ini membahas analisis guna menjawab rumusan masalah. Bagian pertama memuat analisis terhadap pertimbangan hukum hakim dalam memutus perkara PHK dengan dalih efisiensi serta kesesuaiannya dengan regulasi ketenagakerjaan. Bagian kedua memuat implikasi putusan terhadap perlindungan hak para pihak, serta merumuskan gagasan perlindungan hukum yang ideal di masa depan.

Kelima, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari seluruh pembahasan dan saran yang berisi masukan dari penyusun.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi dalam putusan Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Yyk jo Nomor 1120 K/Pdt.Sus-PHI/2025, peneliti menyimpulkan sebagai berikut,

1. Pertimbangan hakim dalam menafsirkan alasan PHK dengan dalih efisiensi pada perkara a quo menunjukkan bahwa efisiensi dapat menjadi alasan sah untuk melakukan PHK sepanjang dibuktikan secara benar dan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Majelis hakim tidak memandang alasan efisiensi sebagai dalil yang bersifat otomatis, melainkan menilainya berdasarkan fakta persidangan, alat bukti, serta hubungan hukum yang nyata antara Penggugat dan Tergugat. Dalam putusan ini, hakim menegaskan bahwa peralihan kepemilikan perusahaan melalui akuisisi tidak memutus masa kerja pekerja, sehingga masa kerja Penggugat tetap dihitung secara kumulatif sejak awal bekerja. Oleh karena itu, hak pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan sisa uang tali asih harus diberikan berdasarkan masa kerja yang sebenarnya, bukan berdasarkan masa kerja sejak manajemen baru berdiri. Pertimbangan ini memperlihatkan bahwa hakim berupaya mewujudkan kepastian hukum sekaligus keadilan bagi pekerja yang terdampak PHK.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja mengenai pemberian uang kompensasi dalam putusan a quo terwujud melalui pengakuan atas hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha setelah PHK dinyatakan sah. Perlindungan tersebut tampak dari amar putusan yang menghukum Tergugat membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan sisa uang tali asih kepada Penggugat secara tunai. Jika dikaitkan dengan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, putusan ini mencerminkan perlindungan hukum represif, karena pekerja memperoleh pemulihan hak melalui mekanisme pengadilan setelah sengketa terjadi. Sementara itu, jika dianalisis dengan teori keadilan Aristoteles, putusan ini menunjukkan keadilan distributif dan keadilan komutatif sebab beban akibat PHK dibagi secara proporsional kepada pihak pengusaha yang mengambil keputusan efisiensi, sedangkan pekerja memperoleh kompensasi yang layak atas kehilangan pekerjaannya. Dengan demikian, putusan ini menegaskan bahwa PHK karena efisiensi tidak boleh menghapus hak pekerja atas kompensasi yang telah dijamin oleh hukum.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut,

1. Untuk instansi peradilan dan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial, diharapkan konsisten dalam penerapan asas pembuktian yang ketat terhadap pengusaha yang mendalilkan alasan efisiensi sebagai dasar tindakan PHK.
2. Untuk pengusaha, disarankan agar mementingkan itikad baik dalam setiap kebijakan yang berhubungan dengan PHK, khususnya PHK dengan dalih efisiensi. Pengusaha tidak seharusnya menggunakan dalih efisiensi sebagai alat

untuk melegitimasi tindakan pengakhiran hubungan kerja secara sepihak dan merugikan pekerja.

3. Untuk pemerintah disarankan mengevaluasi efektivitas perlindungan hukum pekerja pasca berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023, serta memperkuat regulasi mengenai syarat PHK karena efisiensi agar lebih tegas dan transparan.
4. Untuk pekerja atau serikat pekerja, perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak normatif dan aktif dalam perundingan bipartit maupun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan mengkaji topik ini tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dari perspektif empiris, sosiologis, dan ekonomi ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Abdul R. S., *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Achmad Ali. (n.d.). *Menguak Teori Hukum dan Teori Peradilan*, Jakarta: Kencana Perdana Group.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Almauddi, *Hukum Ketenagakerjaan: Hubungan Kerja dalam Teori dan Praktik*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2021.
- Andre Ata Ujan, *Filsafat Hukum*, Jakarta: Kanisius, 2009
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.
- Dr. Arifudin Muda Harahap, M. Hum, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Dr. Muhaimin, S.H., M.Hum, *Metode Penelitian Hukum*. NTB: Mataram University Press, 2020.
- El Muhtaj, Majda. *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Hardiansyah, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja: Dalam Teori dan Praktik*. Sleman: Deepublish Digital, 2022.
- Majda El Muhtaj. *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Saifudin, H., *Pengantar Ilmu Hukum*. Banjar: Ruang Karya Bersama, 2022.

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1984.

Suratman, & Dillah, P., *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Jurnal/Artikel

Alam, S., dan M. Arif. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara." *Kalabbirang Law Journal* 2, no. 2, 2020.

Amalia, Rizky. "Penerapan Asas In Dubio Pro Operario pada Pembuktian Sengketa PHK Efisiensi." *Jurnal Yuridis* 11, no. 3, 2025.

Annisa Fitria. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK Akibat Efisiensi di Perusahaan." *Lex Jurnalica* 15, no. 3, 2018.

Bahder Johan Nasution. "Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan dari Pemikiran Klasik sampai Pemikiran Modern." *Yustisia* 3, no. 2, 2014.

Bonang, R., dan G. Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 12, no. 10, 2025, 4273–78.

Carissa Maharani, Sonhaji, dan Nabitatus Saadah. "Tinjauan Pemenuhan Hak Pekerja dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Surya Madistrindo (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.SMG)." *Diponegoro Law Journal* 14, no. 2 2025.

Fadlan, Muhammad Rassyiq, dan Rini Irianti Sundary. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Bandung Conference Series: Law Studies* 2, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>.

Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK Akibat Efisiensi di Perusahaan." *Lex Jurnalica* 15, no. 3 (2018).

Gunawan, S. K. A., dan G. Lie. "An Analysis of Unilateral Termination of Employment by Employers under Indonesia's Manpower Law: Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia." *Academia Open* 10, no. 2 2025.

- Hascaria Budi Prasetyo, Sarbini, dan Derta Nur Anita. "Analisis Yuridis PHK Karena Efisiensi Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 dalam Putusan MA RI No. 411 K/Pdt.Sus-PHI/2024." *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan* 13, no. 2 (2025). <https://doi.org/10.35450/jip.v13i2.1111>.
- Joy Timothy¹, Rr. Ani Wijayati², Mawar Sitohang, Analisis Yuridis Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 95 K/Pdt.Sus-PHI/2024) *Jurnal Hukum tora: 10 (Special Issue): 170-187* 2024
- Laurensius Arliman S. "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Selat*, edisi no. 1, vol. 5. Universitas Andalas, 2017.
- Muhammad Rasyiq Fadlan dan Rini Irianti Sundary. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Bandung Conference Series: Law Studies* 2, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2590>.
- Mulyati, dan Rindi Wulansari. "Dampak PHK Terhadap Karyawan Lebih dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1, no. 4 (2024).
- Putera, Wahyu Indira Purnawi, dan Gunardi Lie. "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak serta Tidak Dipenuhinya Hak Pekerja PT. MNI Merujuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003." *Jurnal Multilingua* 3, no. 4 (2023): 504.
- Putu Bayu Satvika, Ni Made Jaya Senastri, dan Ni Komang Arini Styawati. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Studi Kasus Penetapan No. 14/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Dps." *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* 4, no. 3 (2026): 5271–79. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.6140>.
- Ristio, dan Diding Rahmat. "Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan Melakukan Efisiensi Setelah Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023." *Lex Omnibus: Jurnal Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara* 1, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.08221/lexomnibus.v1i1.36>.
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang 3, no. 1 (2018).

Satria Hadi Wibowo dan Juan Matheus. "Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Perppu Cipta Kerja." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 10, no. 5 (2023): 2560–65.

Surya Tjandra. "Pergeseran Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan dari Preventif ke Represif Pasca UU Cipta Kerja." *Jurnal Analisis Hukum* 7, no. 1 (2024): 56.

Trisetia, Aurel Annisya A., dan Rasji. "Effectiveness of Termination of Employment for Efficiency Reasons." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 5, no. (2024).

Wibowo, R. F., dan R. Herawati. "Perlindungan bagi Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–20

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Skripsi

Ardi Fernando. "Tinjauan Terhadap Kewajiban Pemberian Uang Pesangon Sebagai Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Kasus Pemberian Pesangon pada Karyawan PHK di PT Ramajaya Pramukti)." Skripsi, Universitas Islam Riau, 2