

Analisis Yuridis Perhitungan Pesangon bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Efisiensi

Muhamad Restu^{a,1}, Singgih^{b,2}

^{a,b}Universitas Pamulang Serang, Jl. Pantura No.6, Kalodran, Kecamatan Walantaka, Kota Serang, Banten 42183

¹restudelavega99@gmail.com; ²singgihpoernomo767@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<i>Sejarah Artikel:</i> Diterima: 25 Februari 2026 Direvisi: 23 Maret 2026 Disetujui: 20 April 2026 Tersedia Daring: 1 Mei 2026 <i>Kata Kunci:</i> PHK, efisiensi, pesangon, ketenagakerjaan, perlindungan hukum	Pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi merupakan salah satu isu krusial dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, terutama terkait dengan pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya pesangon. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara yuridis mekanisme perhitungan pesangon bagi pekerja yang mengalami PHK karena efisiensi, dengan mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan pesangon dalam kasus PHK karena efisiensi mengalami perubahan signifikan pasca berlakunya regulasi terbaru, khususnya terkait besaran kompensasi yang diterima pekerja. Dalam kondisi tertentu, efisiensi yang disertai penutupan perusahaan dapat memberikan hak pesangon yang berbeda dibandingkan efisiensi tanpa penutupan perusahaan. Selain itu, keberadaan peraturan turunan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mempertegas skema pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah memberikan kerangka hukum yang jelas, masih terdapat potensi multitafsir dalam penerapannya, terutama terkait definisi efisiensi dan pembuktian alasan PHK oleh pengusaha. Hal ini berimplikasi pada perlindungan hukum bagi pekerja yang berpotensi menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan penafsiran yang konsisten serta penguatan peran lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

ABSTRACT
<i>Keywords:</i> layoffs, efficiency, severance pay, employment, legal protection <i>Termination of employment (PHK) for efficiency reasons is one of the crucial issues in employment practices in Indonesia, especially related to the fulfillment of workers' rights, especially severance pay. This study aims to analyze juridically the mechanism for calculating severance pay for workers who are laid off due to efficiency, by referring to the provisions in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended through Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and its implementing regulations. The research method used is normative legal research with a legislative and conceptual approach. The data used are primary, secondary, and tertiary legal materials that are analyzed qualitatively. The results of the study show that the calculation of severance pay in the case of layoffs due to efficiency has changed significantly after the enactment of the latest regulations, especially related to the amount of compensation received by workers. Under certain conditions, the efficiency accompanied by the closure of the company can provide different severance rights compared to the efficiency without the closure of the company. In addition, the existence of derivative regulations such as Government Regulation Number 35 of 2021 emphasizes the scheme for providing severance pay, service award money, and reimbursement money. Further analysis shows that although regulations have provided a clear legal framework, there is still the potential for multiple interpretations in their application, especially related to the definition of efficiency and proof of reasons for layoffs by employers. This has implications for legal protection for workers that have the potential to be suboptimal. Therefore, a consistent interpretation and strengthening of the role of industrial relations dispute settlement institutions are needed to ensure legal certainty and justice for the parties.</i>



1. Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika hubungan industrial, khususnya dalam kondisi ekonomi yang tidak stabil. Salah satu alasan yang kerap digunakan oleh pengusaha dalam melakukan PHK adalah efisiensi perusahaan. Alasan efisiensi ini umumnya berkaitan dengan upaya perusahaan untuk menekan biaya operasional guna mempertahankan keberlangsungan usaha. Namun demikian, PHK dengan alasan efisiensi seringkali menimbulkan persoalan hukum, terutama terkait dengan pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk hak atas pesangon.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengaturan mengenai pesangon diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perubahan regulasi tersebut membawa implikasi signifikan terhadap besaran dan mekanisme perhitungan pesangon, termasuk dalam kasus PHK karena efisiensi.

Permasalahan muncul ketika alasan efisiensi digunakan tanpa kejelasan parameter yang tegas, sehingga berpotensi disalahgunakan oleh pengusaha. Di sisi lain, perbedaan penafsiran terhadap ketentuan hukum yang berlaku, baik oleh pengusaha, pekerja, maupun aparat penegak hukum, seringkali menimbulkan sengketa hubungan industrial. Selain itu, perubahan skema perhitungan pesangon pasca berlakunya regulasi terbaru juga menimbulkan perdebatan mengenai sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja tetap terjamin.

Oleh karena itu, diperlukan analisis yuridis yang komprehensif untuk mengkaji bagaimana ketentuan hukum mengatur perhitungan pesangon dalam PHK karena efisiensi, serta bagaimana penerapannya dalam praktik guna menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak. Penelitian mengenai pesangon dan PHK telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada aspek umum perlindungan tenaga kerja atau analisis normatif terhadap ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelum perubahan. Sementara itu, kajian yang secara khusus membahas perhitungan pesangon dalam konteks PHK karena efisiensi pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih relatif terbatas.

Selain itu, penelitian sebelumnya cenderung belum mengkaji secara mendalam:

- Perbedaan interpretasi terkait alasan efisiensi sebagai dasar PHK
- Implikasi perubahan regulasi terhadap besaran pesangon
- Kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan analisis yang lebih spesifik, komprehensif, dan kontekstual mengenai perhitungan pesangon dalam PHK karena efisiensi, sehingga dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis terhadap norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin hukum yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara yuridis perhitungan pesangon bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa pendekatan.

Pertama, pendekatan perundang-undangan (statute approach) yang dilakukan dengan menelaah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, pendekatan konseptual (conceptual approach) yang digunakan untuk memahami konsep-konsep hukum seperti pesangon, efisiensi, dan pemutusan hubungan kerja dalam perspektif doktrin hukum. Ketiga, pendekatan kasus (case approach) dengan menganalisis putusan pengadilan yang relevan guna melihat penerapan norma hukum dalam praktik. Jenis dan sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu literatur hukum seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta pendapat para ahli yang relevan dengan isu ketenagakerjaan dan pesangon.
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan menginventarisasi dan mengkaji berbagai sumber hukum yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu dengan menafsirkan dan mengkonstruksikan norma hukum secara sistematis untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis dilakukan melalui tahapan identifikasi norma, interpretasi hukum, serta penarikan kesimpulan secara deduktif, yaitu dari ketentuan umum menuju pada kesimpulan yang bersifat khusus terkait perhitungan pesangon dalam kasus PHK karena efisiensi.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan adanya diferensiasi perlakuan hukum yang berdampak langsung pada perhitungan hak pekerja, khususnya uang pesangon (UP), uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Diferensiasi ini secara normatif didasarkan pada dua kondisi utama, yaitu efisiensi karena kerugian dan efisiensi sebagai langkah preventif. Perbedaan dasar ini bukan sekadar teknis, melainkan mencerminkan pendekatan hukum yang mencoba menyeimbangkan kepentingan keberlangsungan usaha dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam hal efisiensi karena kerugian, norma mensyaratkan adanya kondisi finansial negatif yang nyata dan dapat dibuktikan oleh perusahaan. Konsekuensinya, pekerja hanya berhak atas 0,5 (setengah) kali uang pesangon, sementara UPMK dan UPH tetap diberikan secara penuh. Reduksi besaran pesangon ini merupakan bentuk kompromi hukum terhadap kondisi perusahaan yang dianggap tidak lagi memiliki kapasitas finansial optimal. Dengan demikian, hukum mengadopsi pendekatan economic survival, di mana kelangsungan usaha diposisikan sebagai kepentingan yang juga perlu dilindungi.

Sebaliknya, dalam efisiensi untuk mencegah kerugian, perusahaan tidak berada dalam kondisi merugi, melainkan melakukan rasionalisasi operasional sebagai strategi bisnis. Dalam konteks ini, tidak terdapat justifikasi normatif untuk mengurangi hak pekerja. Oleh karena itu, pekerja tetap berhak atas uang pesangon secara penuh (1 kali ketentuan), disertai UPMK dan UPH. Pendekatan ini mencerminkan prinsip perlindungan maksimal terhadap pekerja, di mana

risiko bisnis tidak boleh dialihkan secara tidak proporsional kepada pihak yang secara struktural lebih lemah.

Permasalahan utama dalam implementasi norma tersebut terletak pada aspek pembuktian kerugian. Secara yuridis, beban pembuktian berada pada pihak pengusaha sebagai pihak yang mendalilkan adanya kerugian. Namun, ketiadaan standar yang tegas mengenai bentuk dan kualitas alat bukti menimbulkan inkonsistensi dalam praktik peradilan. Dalam beberapa perkara di Pengadilan Hubungan Industrial, laporan keuangan internal perusahaan telah dianggap cukup untuk membuktikan kerugian, sementara dalam perkara lain hakim mensyaratkan adanya audit independen. Disparitas ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan pekerja.

Dari perspektif teori keadilan distributif, perbedaan perlakuan antara kedua jenis efisiensi tersebut dapat dipahami sebagai upaya pembagian beban secara proporsional. Namun, jika dianalisis lebih lanjut melalui pendekatan keadilan korektif, muncul persoalan mendasar terkait legitimasi pengalihan risiko bisnis kepada pekerja. Kerugian perusahaan pada dasarnya merupakan konsekuensi dari keputusan manajerial yang berada di luar kendali pekerja, sehingga pengurangan pesangon dapat dipandang sebagai bentuk ketidakadilan apabila tidak didasarkan pada kondisi objektif yang transparan dan akuntabel.

Selain itu, dalam perspektif perlindungan hukum tenaga kerja, pekerja diposisikan sebagai pihak yang memiliki ketergantungan ekonomi terhadap pengusaha. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan secara doktrinal bersifat protektif dan tidak netral. Dalam konteks ini, pengurangan pesangon akibat efisiensi karena kerugian seharusnya dipandang sebagai pengecualian yang diterapkan secara restriktif. Tanpa pembatasan yang ketat, norma tersebut berpotensi disalahgunakan sebagai instrumen untuk menekan kewajiban pengusaha.

Dalam praktik hubungan industrial, terdapat kecenderungan terjadinya rekayasa klasifikasi alasan PHK, di mana efisiensi preventif dikonstruksikan sebagai efisiensi karena kerugian untuk memperoleh pengurangan pesangon. Kondisi ini diperparah oleh lemahnya mekanisme pengawasan dan kurangnya transparansi laporan keuangan perusahaan. Akibatnya, pekerja berada dalam posisi yang rentan terhadap praktik-praktik yang merugikan. Berdasarkan analisis tersebut, diperlukan penguatan norma dan praktik penegakan hukum, khususnya melalui standarisasi pembuktian kerugian yang mewajibkan audit independen serta peningkatan peran hakim dalam menilai substansi alasan efisiensi. Selain itu, perlu adanya penafsiran yang lebih progresif terhadap ketentuan pesangon sebagai bagian dari jaminan sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, bukan sekadar kewajiban administratif pengusaha.

Dengan demikian, analisis yuridis terhadap perhitungan pesangon dalam PHK karena efisiensi menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak terletak pada rumusan norma semata, melainkan pada implementasi dan penagakannya. Efektivitas perlindungan pekerja sangat bergantung pada integritas pembuktian dan konsistensi putusan pengadilan dalam menafsirkan alasan efisiensi secara tepat dan adil.

1. Pengaturan Hukum Perhitungan Pesangon Akibat PHK Efisiensi

Landasan yuridis utama mengenai PHK karena efisiensi pasca-reformasi regulasi adalah Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 jo. Pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021. Secara normatif, efisiensi kini dikategorikan menjadi dua kondisi yang memiliki implikasi nominal pesangon yang berbeda:

- Efisiensi karena Perusahaan Mengalami Kerugian: Berdasarkan Pasal 43 ayat (1) PP No. 35/2021, jika PHK dilakukan karena efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja (UPMK) 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak (UPH)

- Efisiensi untuk Mencegah Kerugian: Berdasarkan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35/2021, jika efisiensi dilakukan sebagai langkah preventif tanpa harus menunggu perusahaan rugi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan, UPMK 1 kali ketentuan, dan UPH

Secara konseptual, perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran dari UU No. 13 Tahun 2003 yang sebelumnya mensyaratkan perusahaan harus tutup (closed down) untuk dapat menggunakan alasan efisiensi dengan pesangon rendah, sebagaimana ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011.

2. Penerapan Perhitungan Pesangon dalam Praktik Hubungan Industrial

Dalam praktik hubungan industrial, penerapan norma ini sering kali mengalami deviasi. Pengusaha cenderung menggunakan diksi "efisiensi karena rugi" untuk menjustifikasi pembayaran pesangon sebesar 0,5 kali. Namun, secara yuridis, hal ini mewajibkan pengusaha untuk membuktikan kerugian tersebut melalui laporan keuangan.

Pendekatan kasus menunjukkan bahwa hakim sering kali membatalkan alasan efisiensi jika pengusaha tidak mampu membuktikan adanya restrukturisasi nyata atau hanya sekadar upaya mengganti pekerja lama dengan pekerja baru yang upahnya lebih rendah. Selain itu, praktik bipartit sering kali berakhir buntu karena perbedaan penafsiran antara "kerugian faktual" (yang sudah terjadi) dan "potensi kerugian" (yang akan dicegah), yang mana keduanya memiliki nilai pesangon yang berbeda secara signifikan.

3. Komponen dan Formula Perhitungan Pesangon Efisiensi

Berdasarkan **Pasal 156 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023**, hak yang diterima pekerja akibat PHK terdiri atas:

- Uang Pesangon (UP);
- Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK);
- Uang Penggantian Hak (UPH).

Sesuai Pasal 156 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja, berikut adalah besaran standar:

Tabel 1. Standar Perhitungan UP dan UPMK

Masa Kerja	Uang Pesangon (UP)	UPMK
< 1 Tahun	1 Bulan Gaji	-
3 thn - < 6 thn	4 Bulan Gaji	2 Bulan Gaji
12 thn - < 15 thn	9 Bulan Gaji	5 Bulan Gaji
24 thn atau lebih	9 Bulan Gaji	10 Bulan Gaji

Penerapan Indeks Pengali Berdasarkan Alasan Efisiensi

Analisis yuridis terhadap PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan adanya stratifikasi kompensasi bagi alasan efisiensi:

Efisiensi karena Kerugian (Pasal 43 ayat 1):

Jika perusahaan membuktikan adanya kerugian, maka pekerja berhak atas:

$$UP=0.5UP+1UPMK+UPH$$

UP (Uang Pesangon)

UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja)

UPH (Uang Penggantian Hak)

- **Efisiensi untuk Mencegah Kerugian (Pasal 43 ayat 2):**

Jika perusahaan melakukan efisiensi bukan karena sedang rugi, melainkan langkah preventif (misal: otomatisasi atau restrukturisasi), maka pekerja berhak atas:

UP=1UP+1UPMK+UPH

4. Kendala Yuridis dan Implikasinya terhadap Perlindungan Pekerja

Kendala yuridis dalam pelaksanaan perhitungan pesangon akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan efisiensi semakin kompleks apabila dianalisis melalui praktik peradilan. Secara normatif, hukum ketenagakerjaan telah membedakan antara efisiensi karena kerugian dan efisiensi sebagai langkah preventif, yang masing-masing memiliki implikasi terhadap besaran hak pekerja. Namun demikian, dalam tataran implementasi, perbedaan tersebut seringkali tidak berjalan secara konsisten akibat lemahnya parameter yuridis yang mengatur batasan dan pembuktiannya (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

Permasalahan utama terletak pada ketidakjelasan standar pembuktian kerugian perusahaan. Dalam beberapa putusan Mahkamah Agung, seperti Putusan Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2013, ditegaskan bahwa alasan efisiensi harus didasarkan pada kondisi kerugian yang nyata dan dibuktikan melalui laporan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Putusan ini mencerminkan pendekatan yang menempatkan pembuktian sebagai elemen sentral dalam menentukan sah atau tidaknya alasan efisiensi. Akan tetapi, dalam putusan lain, seperti Putusan Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2012, pengadilan tetap mempertimbangkan laporan internal perusahaan tanpa mensyaratkan audit independen secara ketat. Perbedaan pendekatan ini menunjukkan adanya inkonsistensi dalam penerapan standar pembuktian, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum (Putusan Mahkamah Agung Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2013; Putusan Mahkamah Agung Nomor 294 K/Pdt.Sus-PHI/2012).

Lebih lanjut, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 19 K/Pdt.Sus-PHI/2014, terlihat adanya kecenderungan hakim untuk menafsirkan alasan efisiensi secara restriktif. Dalam perkara tersebut, alasan efisiensi ditolak karena tidak dapat dibuktikan sebagai kebutuhan mendesak akibat kerugian perusahaan. Pertimbangan ini mempertegas bahwa efisiensi tidak dapat dijadikan dalih secara bebas oleh pengusaha, melainkan harus memenuhi kualifikasi tertentu yang bersifat objektif dan mendesak. Dengan demikian, Mahkamah Agung pada prinsipnya berupaya menjaga agar norma efisiensi tidak disalahgunakan sebagai sarana untuk mengurangi kewajiban pesangon (Putusan Mahkamah Agung Nomor 19 K/Pdt.Sus-PHI/2014). Di sisi lain, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, seperti Putusan Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, menunjukkan bahwa apabila efisiensi tidak terbukti sebagai akibat kerugian, maka pekerja tetap berhak atas pesangon secara penuh. Dalam perkara tersebut, pengadilan menilai bahwa efisiensi yang dilakukan perusahaan merupakan bagian dari restrukturisasi bisnis, sehingga tidak dapat dijadikan dasar untuk mengurangi hak pekerja. Putusan ini memperkuat prinsip bahwa risiko bisnis tidak boleh dialihkan kepada pekerja secara tidak proporsional (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 123/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst).

Meskipun demikian, jika dianalisis secara keseluruhan, yurisprudensi yang ada justru memperlihatkan adanya pendekatan kasuistik yang kuat. Hakim cenderung menilai setiap perkara berdasarkan kondisi konkret tanpa didukung oleh parameter normatif yang seragam. Hal ini menyebabkan terjadinya disparitas putusan dalam perkara dengan karakteristik yang relatif serupa. Akibatnya, kepastian hukum menjadi lemah, dan perlindungan terhadap pekerja sangat bergantung pada interpretasi hakim dalam setiap kasus (Subekti, Hukum Pembuktian, Jakarta: Pradnya Paramita, 2001, hlm. 15).

Kondisi tersebut juga berdampak pada posisi tawar pekerja yang secara struktural lebih lemah. Keterbatasan akses terhadap informasi keuangan perusahaan membuat pekerja sulit untuk membantah dalil kerugian yang diajukan oleh pengusaha. Dalam situasi demikian, ketidakjelasan standar pembuktian semakin memperburuk posisi pekerja, karena membuka

peluang bagi pengusaha untuk mengkonstruksikan alasan efisiensi demi menekan kewajiban pesangon (Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 45).

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kendala yuridis dalam pelaksanaan perhitungan pesangon akibat PHK karena efisiensi tidak hanya bersumber dari kekosongan atau ketidakjelasan norma, tetapi juga dari inkonsistensi dalam praktik peradilan. Yurisprudensi yang berkembang belum sepenuhnya membentuk suatu pola yang konsisten sebagai pedoman bagi penegakan hukum. Oleh karena itu, diperlukan penguatan standar pembuktian serta konsistensi dalam penafsiran hukum oleh Mahkamah Agung agar tercipta kepastian hukum dan perlindungan yang lebih efektif bagi pekerja (Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 122).

Selain kendala yuridis yang telah diuraikan sebelumnya, pelaksanaan perhitungan pesangon akibat PHK dengan alasan efisiensi juga menghadapi persoalan yang lebih mendalam apabila ditinjau dari dimensi sistem hukum, teori hukum ketenagakerjaan, serta dinamika hubungan industrial kontemporer. Permasalahan tersebut tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek filosofis mengenai bagaimana hukum memposisikan pekerja dalam relasi industrial yang asimetris.

Salah satu kendala mendasar terletak pada ketidakharmonisan antara norma hukum positif dengan perkembangan praktik ekonomi modern. Regulasi ketenagakerjaan pada dasarnya dibangun dengan asumsi hubungan kerja konvensional yang relatif stabil, sementara dalam praktik saat ini perusahaan menghadapi tekanan globalisasi, digitalisasi, dan otomatisasi yang mendorong efisiensi secara terus-menerus. Dalam konteks ini, alasan efisiensi menjadi semakin luas dan fleksibel, namun tidak diikuti dengan pembaruan norma yang mampu memberikan batasan yang jelas. Akibatnya, terjadi ketegangan antara kebutuhan fleksibilitas ekonomi dan perlindungan hukum terhadap pekerja (Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, hlm. 210).

Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa norma mengenai efisiensi cenderung bersifat *open texture*, yaitu terbuka terhadap berbagai penafsiran. Dalam teori hukum, konsep norma yang terbuka ini memang memberikan ruang bagi hakim untuk menyesuaikan dengan kondisi konkret, namun di sisi lain berpotensi menimbulkan inkonsistensi putusan apabila tidak disertai dengan pedoman interpretasi yang seragam. Hal ini tercermin dalam berbagai putusan Mahkamah Agung yang menunjukkan perbedaan dalam menilai validitas alasan efisiensi dan pembuktian kerugian. Dengan demikian, kendala yuridis tidak hanya terletak pada norma tertulis, tetapi juga pada tidak terbentuknya *uniformity of jurisprudence* (Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Yogyakarta: Liberty, 2009, hlm. 73).

Lebih lanjut, dari perspektif hukum ekonomi, pengurangan pesangon dalam efisiensi karena kerugian dapat dipahami sebagai upaya menekan biaya transaksi (*transaction cost*) yang harus ditanggung oleh perusahaan. Namun, pendekatan ini mengandung risiko apabila tidak diimbangi dengan mekanisme perlindungan yang memadai bagi pekerja. Dalam kerangka *law and economics*, hukum seharusnya mampu menciptakan efisiensi tanpa mengorbankan keadilan distributif. Apabila beban efisiensi lebih banyak dialihkan kepada pekerja, maka akan terjadi distorsi keadilan yang pada akhirnya dapat menimbulkan instabilitas sosial (Richard A. Posner, *Economic Analysis of Law*, New York: Aspen Publishers, 2014, hlm. 25).

Dalam konteks ini, teori keadilan John Rawls menjadi relevan untuk menganalisis distribusi beban akibat PHK. Prinsip *difference principle* menghendaki agar ketimpangan hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat bagi pihak yang paling lemah. Namun, dalam praktik PHK karena efisiensi, pekerja justru menjadi pihak yang paling terdampak tanpa memperoleh kompensasi yang memadai, khususnya ketika pesangon dikurangi akibat klaim kerugian perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya deviasi antara praktik hukum dengan

prinsip keadilan substantif (John Rawls, *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press, 1971, hlm. 75).

Kendala yuridis lainnya berkaitan dengan lemahnya transparansi dan akses informasi. Dalam hubungan industrial, pengusaha memiliki kontrol penuh terhadap data keuangan perusahaan, sementara pekerja tidak memiliki akses yang setara. Ketimpangan informasi (*information asymmetry*) ini menyebabkan pekerja berada dalam posisi yang sulit untuk membuktikan bahwa perusahaan sebenarnya tidak mengalami kerugian. Dalam perspektif hukum pembuktian, kondisi ini seharusnya mendorong penerapan prinsip *reversal of burden of proof* atau setidaknya memperketat standar pembuktian bagi pengusaha. Namun, dalam praktik peradilan, prinsip tersebut belum diterapkan secara konsisten (Subekti, *Hukum Pembuktian*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2001, hlm. 15).

Selain itu, kendala juga muncul dalam aspek konseptual mengenai sifat pesangon itu sendiri. Dalam doktrin klasik, pesangon dipandang sebagai kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja. Namun, dalam perkembangan modern, pesangon juga memiliki fungsi sebagai *social security mechanism* yang memberikan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan mata pencaharian. Ketika pesangon dikurangi akibat efisiensi karena kerugian, fungsi perlindungan sosial tersebut menjadi tereduksi. Hal ini menimbulkan pertanyaan yuridis mengenai apakah pesangon seharusnya tetap diperlakukan sebagai kewajiban kontraktual semata atau sebagai bagian dari sistem jaminan sosial tenaga kerja (Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 45).

Dari sisi praktik peradilan, kendala yuridis juga terlihat pada belum optimalnya penggunaan pendekatan keadilan substantif oleh hakim. Meskipun dalam beberapa putusan Mahkamah Agung terlihat adanya upaya untuk melindungi pekerja melalui penafsiran restriktif terhadap alasan efisiensi, namun pendekatan tersebut belum konsisten. Dalam beberapa kasus, hakim masih cenderung menggunakan pendekatan formalistik yang hanya berfokus pada kelengkapan administratif tanpa menggali substansi kondisi perusahaan secara mendalam. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara *law in books* dan *law in action* (Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas, 2009, hlm. 112).

Selanjutnya, kendala juga muncul dalam konteks harmonisasi peraturan perundang-undangan. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya telah mengubah beberapa ketentuan terkait pesangon, termasuk besaran dan formula perhitungannya. Namun, perubahan tersebut tidak selalu diikuti dengan kejelasan dalam implementasi, sehingga menimbulkan kebingungan baik bagi pekerja maupun pengusaha. Dalam beberapa kasus, terjadi perbedaan interpretasi antara ketentuan lama dan baru, yang berdampak pada perhitungan pesangon dalam sengketa PHK (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

Dalam perspektif sosiologis, kendala yuridis ini juga berkaitan dengan lemahnya posisi serikat pekerja dalam mengawal hak-hak anggotanya. Dalam banyak kasus PHK karena efisiensi, pekerja tidak memiliki dukungan kolektif yang kuat untuk menegosiasikan hak pesangon secara optimal. Hal ini memperburuk posisi pekerja dalam menghadapi pengusaha yang memiliki sumber daya lebih besar, baik dari sisi finansial maupun akses terhadap bantuan hukum (Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 12).

Lebih jauh lagi, perkembangan teknologi dan otomatisasi juga menimbulkan tantangan baru dalam konteks efisiensi. Banyak perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja dengan alasan digitalisasi dan penggunaan mesin, yang secara substansi merupakan efisiensi preventif. Namun, dalam praktiknya, alasan tersebut seringkali dikaitkan dengan kerugian untuk mengurangi kewajiban pesangon. Fenomena ini menunjukkan bahwa hukum belum

sepenuhnya adaptif terhadap perubahan struktur ekonomi berbasis teknologi (Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 98).

Apabila dianalisis secara komprehensif, seluruh kendala yuridis tersebut menunjukkan adanya kelemahan dalam tiga aspek utama, yaitu substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Dari aspek substansi, norma yang ada masih multitafsir dan belum memberikan parameter yang jelas. Dari aspek struktur, lembaga penegak hukum belum menunjukkan konsistensi dalam menerapkan standar pembuktian dan penafsiran. Sementara itu, dari aspek budaya hukum, masih terdapat kecenderungan untuk memanfaatkan celah hukum demi kepentingan ekonomi tertentu (Lawrence M. Friedman, *Legal System: A Social Science Perspective*, New York: Russell Sage Foundation, 1975, hlm. 15).

Dengan demikian, penyelesaian terhadap kendala yuridis ini memerlukan pendekatan yang komprehensif. Tidak cukup hanya dengan memperbaiki norma, tetapi juga perlu dilakukan penguatan kapasitas hakim, peningkatan transparansi perusahaan, serta pemberdayaan pekerja melalui akses informasi dan bantuan hukum. Selain itu, diperlukan pembentukan yurisprudensi yang konsisten oleh Mahkamah Agung agar dapat menjadi pedoman bagi pengadilan di bawahnya.

Pada akhirnya, analisis ini menunjukkan bahwa perhitungan pesangon dalam PHK karena efisiensi bukan sekadar persoalan matematis, melainkan persoalan yuridis yang kompleks yang melibatkan aspek keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Tanpa adanya pembenahan yang menyeluruh, norma mengenai efisiensi berpotensi kehilangan fungsi perlindungannya dan justru menjadi instrumen legitimasi bagi pengurangan hak pekerja.

4. Kesimpulan

Simpulan harus menjawab permasalahan, tujuan penelitian dan berisi rekomendasi atau implikasi penelitian. Simpulan bukan ringkasan dan bukan pula tulisan ulang dari pembahasan. Pengaturan Hukum yaitu mekanisme perhitungan pesangon karena efisiensi saat ini didasarkan pada stratifikasi kondisi ekonomi perusahaan (indeks 0,5 kali untuk kondisi rugi dan indeks 1 kali untuk pencegahan kerugian) sebagaimana diatur dalam PP No. 35/2021 sebagai aturan pelaksana UU No. 6 Tahun 2023. Penerapan Praktik yaitu dalam praktik, sering terjadi perselisihan mengenai klasifikasi efisiensi yang digunakan. Penggunaan alasan efisiensi sering kali dilakukan tanpa transparansi laporan keuangan, yang memicu eskalasi konflik dari tahap bipartit hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kendala Yuridis yaitu kendala utama terletak pada multitafsir definisi efisiensi dan sulitnya pembuktian bagi pekerja atas kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya. Hal ini mengakibatkan perlindungan hukum bagi pekerja menjadi tidak optimal, di mana pekerja sering kali terpaksa menerima pesangon minimum (0,5 kali) karena posisi tawar yang lemah dalam pembuktian hukum.

5. Daftar Pustaka

- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2021). *Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 perihal Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta: Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal MKRI.

- Aizid, R. (2022). *Hak-hak pekerja pasca UU Cipta Kerja: Panduan praktis bagi pemberi kerja dan karyawan*. Yogyakarta: Laksana.
- Ardiyanto, R., & Santoso, B. (2021). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Hukum Lingkungan dan Ketenagakerjaan*, 1(2), 145-160.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2023). *Hukum ketenagakerjaan dalam rezim Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fadhli, Y. Z. (2020). Perlindungan hak-hak pekerja dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, 17(2), 350-372.
- Hamidi, J., & Mutia, R. (2021). *Hukum hubungan industrial di Indonesia*. Malang: Setara Press.
- Hasmirati, H. (2022). Analisis perhitungan pesangon bagi pekerja yang terkena PHK efisiensi: Studi komparasi UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020. *Jurnal Hukum Modern*, 8(1), 45-58.
- Husni, L. (2021). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: Edisi revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, T. P., & Wijayanti, A. (2024). Problematika pembuktian alasan efisiensi dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kertha Patrika*, 46(1), 89-104.
- Manulang, S. H. (2020). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugroho, A. S. (2021). *Omnibus Law: Transformasi hukum ketenagakerjaan dan implikasinya terhadap kesejahteraan buruh*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Priyono, E. A. (2022). Tinjauan yuridis mengenai pesangon dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 4(2), 234-248.
- Putra, I. B. G. A. (2023). Analisis yuridis penafsiran "efisiensi" sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pasca penetapan UU Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 8(2), 312-325.
- Sitorus, M. (2021). Perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas hak pesangon karena efisiensi perusahaan. *Jurnal Justitia: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 8(3), 567-578.
- Sutedi, A. (2022). *Hukum perburuhan: Edisi terbaru pasca Omnibus Law*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Triyono, T. (2020). Tantangan hubungan industrial dalam masa transisi hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 20(4), 511-525.
- Wicaksono, G. (2021). *Analisis ekonomi terhadap hukum pesangon di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wijayanti, A. (2021). *Hukum ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.