



Kepastian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Achmad Nurwachid^{1*}, Deki Satriawan², Hery Kurniawan Zaenal³, Yudhistira Prawira Utama⁴, Marco Orias⁵

¹⁻⁵ Universitas 45 Surabaya, Indonesia

email: achmadnurwachid@univ45by.ac.id¹, Dekisatriawan1@gmail.com², not.hery99@gmail.com³,

yudhistira_utama@univ45by.ac.id⁴, marcoori2703@gmail.com⁵

Article Info :

Received:

24-09-2025

Revised:

29-10-2025

Accepted:

30-11-2025

Abstract

Termination of employment (PHK) due to company efficiency poses significant legal and social challenges in Indonesia, especially after the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. This study uses a normative juridical approach to analyze legal provisions, court decisions, and legal literature related to efficiency-based PHK, with a systematic and teleological interpretative framework. The results of the analysis show that although the Job Creation Law stipulates procedures and normative rights for workers through Articles 161–165, there are normative and implementative gaps that cause legal uncertainty, social conflict, and the risk of procedural injustice for workers. The socio-legal study shows that the effectiveness of legal norms depends not only on formal compliance by companies, but also on the integration of norms, practices, and the socio-economic conditions of workers. These findings emphasize the need for participatory mediation mechanisms, procedural transparency, and consistent protection of normative rights to strengthen legal certainty and social justice in the practice of efficiency-based termination. This research provides theoretical and practical contributions to the development of labor laws that are responsive to social dynamics.

Keywords: Termination of Employment, Company Efficiency, Legal Certainty, Job Creation Law, Socio-Legal.

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi perusahaan menimbulkan tantangan hukum dan sosial yang signifikan di Indonesia, khususnya pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menganalisis ketentuan hukum, putusan pengadilan, serta literatur hukum terkait PHK efisiensi, dengan kerangka interpretatif sistematis dan teleologis. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja menetapkan prosedur dan hak normatif pekerja melalui Pasal 161–165, terdapat gap normatif dan implementatif yang menimbulkan ketidakpastian hukum, konflik sosial, serta risiko ketidakadilan prosedural bagi pekerja. Kajian sosio-legal memperlihatkan bahwa efektivitas norma hukum tidak hanya bergantung pada kepatuhan formal perusahaan, tetapi juga pada integrasi antara norma, praktik, dan kondisi sosial-ekonomi pekerja. Temuan ini menegaskan perlunya mekanisme mediasi yang partisipatif, transparansi prosedur, dan perlindungan hak normatif yang konsisten untuk memperkuat kepastian hukum dan keadilan sosial dalam praktik PHK efisiensi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan yang responsif terhadap dinamika sosial.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi Perusahaan, Kepastian Hukum, Undang-Undang Cipta Kerja, Sosio-Legal.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan fenomena yang tidak hanya terjadi di tingkat nasional, tetapi juga menjadi isu hukum ketenagakerjaan global, seiring dengan perubahan dinamika ekonomi dan restrukturisasi perusahaan yang semakin intensif di era industrialisasi modern serta transformasi digital. Di berbagai negara, termasuk Indonesia, alasan efisiensi perusahaan menjadi salah satu justifikasi paling sering diklaim untuk melakukan PHK, sementara sistem hukum kerap menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dengan kelangsungan usaha. Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja telah memperkenalkan ketentuan baru mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi, namun integrasi norma ini masih memunculkan pertanyaan terkait kepastian hukum, mekanisme kompensasi,

serta prosedur administratif yang sah sesuai pasal 161-165 UU tersebut (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023; Salamena & Saleh, 2025). Dalam konteks internasional, literatur ketenagakerjaan menunjukkan adanya kecenderungan legislasi yang mengakomodasi fleksibilitas pasar tenaga kerja sambil memperkenalkan perlindungan minimal bagi pekerja yang terdampak restrukturisasi, sehingga memerlukan kajian kritis terhadap harmonisasi norma nasional dengan praktik terbaik global.

Berbagai studi terdahulu telah menelusuri kepastian hukum PHK di Indonesia pasca regulasi Cipta Kerja. Hendrik et al. (2023) menekankan bahwa meski UU Cipta Kerja berupaya memberikan prosedur standar bagi PHK sepihak, interpretasi mengenai kompensasi pekerja masih bervariasi, menunjukkan adanya gap implementasi antara pasal dan praktik perusahaan. Zulfikar, Hendrawati, dan Wahyudi (2025) melalui studi putusan pengadilan menyoroti ketidakseragaman pertimbangan hakim dalam menilai PHK karena efisiensi, sedangkan Iriyanto dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengalami kerugian finansial tanpa menutup usaha seringkali menafsirkan pasal efisiensi secara ekstensif, sehingga hak normatif pekerja terabaikan. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa meski literatur dan putusan pengadilan telah mencoba memetakan mekanisme PHK, masih terdapat ketidakkonsistenan yang memerlukan sintesis kritis untuk memahami konsekuensi hukum dari pasal-pasal efisiensi secara utuh.

Keterbatasan utama dalam penelitian sebelumnya terletak pada fokus yang parsial dan terbatas pada kasus individu atau sektoral, sehingga belum mampu menyingkap kekosongan konseptual dalam UU Cipta Kerja terkait PHK efisiensi. Setiawan (2024) menunjukkan adanya tumpang tindih antara UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal-pasal baru UU Cipta Kerja, namun belum ada kajian yang memetakan implikasi yuridis secara sistematis. Purnamasari, Wijaya, dan Budiman (2023) menekankan perlunya kepastian prosedural bagi PHK karena pelanggaran berat, tetapi tidak secara eksplisit membahas batasan efisiensi dan dampaknya terhadap kompensasi pekerja. Basri (2024) menyoroti pertimbangan hakim dalam putusan MA terkait efisiensi, namun penelitian tersebut belum mengkaji secara normatif kelemahan konseptual pasal-pasal yang relevan. Kesenjangan ini menegaskan bahwa meski fenomena PHK efisiensi telah banyak diteliti, literatur masih lemah dalam menyajikan analisis hukum yang integratif antara norma UU, praktik peradilan, dan hak pekerja.

Urgensi ilmiah dan praktis dari penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk menilai secara yuridis apakah ketentuan PHK karena efisiensi dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 benar-benar memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan perusahaan, serta bagaimana pasal-pasal terkait menyeimbangkan hak normatif pekerja dan kebebasan manajemen perusahaan. Dalam praktiknya, perusahaan sering memanfaatkan celah norma untuk melakukan PHK tanpa kompensasi memadai, sementara pekerja menghadapi prosedur yang ambigu dan putusan pengadilan yang tidak konsisten (Annisa, 2023; Jahari & Artita, 2023). Ketidakjelasan ini memiliki implikasi luas terhadap kepastian hukum ketenagakerjaan dan stabilitas hubungan industrial, yang pada gilirannya dapat memengaruhi iklim investasi dan perlindungan hak pekerja secara berkelanjutan.

Posisi riset ini dalam lanskap keilmuan adalah sebagai upaya mengisi kekosongan analisis yuridis normatif yang belum menyintesis implikasi pasal efisiensi UU Cipta Kerja terhadap praktik PHK di Indonesia. Dengan memfokuskan kajian pada pasal 161–165 dan ketentuan terkait, penelitian ini tidak hanya melengkapi studi empiris kasus sebelumnya tetapi juga menawarkan evaluasi sistematis terhadap kepastian hukum, inkonsistensi norma, dan gap implementatif yang ada dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik yang memperkuat pemahaman tentang hubungan antara norma hukum dan praktik PHK efisiensi di tingkat nasional serta memberikan panduan bagi pembuat kebijakan dan lembaga peradilan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepastian hukum pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan dalam perspektif yuridis normatif berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kontribusi teoretis penelitian ini mencakup pengembangan kerangka analisis legal gap pada pasal-pasal efisiensi PHK, sementara kontribusi metodologis mencakup penyusunan pendekatan sistematis untuk menilai konsistensi dan implementasi peraturan ketenagakerjaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar akademik dan praktis bagi penegakan hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, konsisten, dan sesuai prinsip kepastian hukum, sekaligus memperkaya literatur hukum ketenagakerjaan modern dengan fokus pada isu PHK efisiensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif/doktrinal, yang menekankan analisis terhadap norma hukum positif yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, termasuk pasal-pasal terkait pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan. Sumber penelitian mencakup sumber primer berupa undang-undang, peraturan pemerintah, dan putusan pengadilan terkait PHK efisiensi, serta sumber sekunder berupa literatur hukum, jurnal ilmiah, dan artikel doctrinal yang membahas kepastian hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelaah substansi norma, hierarki peraturan perundang-undangan, dan relevansi prinsip hukum yang berlaku dalam praktik PHK, dengan fokus pada aspek kepastian hukum dan hak normatif pekerja.

Kerangka analisis penelitian menggunakan interpretasi yuridis sistematis dan teleologis, di mana pasal-pasal UU Cipta Kerja dikaji secara konseptual untuk menilai konsistensi internal norma, harmonisasi dengan peraturan lain, serta implikasinya terhadap praktik PHK di perusahaan. Analisis ini dilengkapi dengan metode analitis kritis, yang mengidentifikasi potensi celah hukum, inkonsistensi normatif, dan area kekaburan implementatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyusun sintesis argumentatif yang tidak hanya menjelaskan ketentuan hukum, tetapi juga menilai efektivitas, kepastian, dan keadilan prosedural dalam pemutusan hubungan kerja karena efisiensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Normatif terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi perusahaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menghadirkan tantangan substantif terkait kepastian hukum bagi pekerja, karena norma baru ini mensyaratkan perusahaan dapat melakukan efisiensi tanpa kewajiban penutupan usaha namun tetap harus memperhatikan hak pesangon pekerja, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 161 ayat (1) dan (2) UU tersebut (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023). Penerapan norma ini memerlukan penafsiran gramatikal, sistematis, historis, dan teleologis untuk memastikan bahwa praktik PHK tidak merugikan hak normatif pekerja, sekaligus memenuhi tujuan undang-undang dalam menciptakan iklim usaha yang fleksibel dan produktif (Salamena & Saleh, 2025). Harmonisasi dengan peraturan pelaksana, seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, menjadi penting untuk memastikan prosedur PHK efisiensi tidak bertentangan dengan asas keadilan dan kepastian hukum yang dijamin Pasal 28D UUD 1945 (Setiawan, 2024). Kajian doktrinal terhadap norma ini menunjukkan perlunya penguatan mekanisme pengawasan dan penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial, karena interpretasi pasal 161–165 sangat menentukan besaran kompensasi dan pesangon (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Analisis normatif harus memperhatikan keseluruhan hierarki norma, teori hukum ketenagakerjaan, dan putusan pengadilan sebelumnya yang relevan.

Pasal 162 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja karena efisiensi dapat dilakukan apabila perusahaan membuktikan adanya kebutuhan pengurangan tenaga kerja, tanpa harus menutup seluruh unit usaha, sehingga muncul pertanyaan mengenai kriteria objektif dan prosedural yang sah, yang sebelumnya belum diatur secara rinci di UU Nomor 13 Tahun 2003 (Annisa, 2023). Pendekatan doktrinal memperlihatkan bahwa norma ini bersifat lebih fleksibel dibandingkan UU lama, tetapi menimbulkan potensi multitafsir terkait hak pesangon pekerja dan kewajiban konsultasi dengan serikat pekerja, yang secara yuridis dapat mengakibatkan ketidakpastian hukum apabila tidak diikuti standar operasional prosedur yang jelas (Jahari & Artita, 2023). Perbandingan dengan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004) menunjukkan adanya potensi tumpang tindih kewenangan pengadilan dan prosedur mediasi, sehingga interpretasi sistematis diperlukan untuk menjamin kepastian norma (Setiawan, 2024). Literatur doctrinal sebelumnya menekankan pentingnya prinsip proporsionalitas dan asas itikad baik sebagai pedoman dalam menafsirkan pasal-pasal efisiensi (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023). Analisis normatif tidak hanya menilai teks hukum, tetapi juga menafsirkan prinsip-prinsip hukum yang mendasarinya untuk mencegah penyalahgunaan hak.

Penerapan PHK efisiensi juga perlu ditinjau dari perspektif hak pekerja atas pesangon yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Cipta Kerja, di mana kompensasi harus dibayarkan sesuai dengan masa kerja dan upah terakhir, namun praktik di lapangan seringkali menunjukkan inkonsistensi pembayaran yang tidak mencerminkan ketentuan normatif (Rahmat, 2024). Pendekatan sistematis menekankan

perlunya menyelaraskan pasal 161–165 UU Cipta Kerja dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan untuk memastikan bahwa besaran pesangon sejalan dengan prinsip keadilan distributif dan tidak menimbulkan disparitas antar pekerja (Basri, 2024). Analisis normatif ini memerlukan pemahaman mendalam terhadap hierarki peraturan, asas kepastian hukum, serta peran Mahkamah Agung dalam memberikan tafsiran final atas perselisihan PHK efisiensi melalui putusan nomor 1345 K/PDT.Sus-PHI/2022 (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Teori hukum ketenagakerjaan menekankan perlunya prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan, yang menjadi landasan argumentatif dalam menilai ketentuan UU (Salamena & Saleh, 2025). Studi normatif ini menekankan pentingnya konsistensi internal norma dan harmonisasi dengan peraturan pelaksana.

Analisis historis menunjukkan bahwa perubahan dari UU Nomor 13 Tahun 2003 ke UU Nomor 6 Tahun 2023 melalui Perppu Cipta Kerja membawa konsekuensi yuridis signifikan terkait prosedur PHK efisiensi, terutama karena norma baru menghapus kewajiban perusahaan menutup usaha untuk melakukan efisiensi, sehingga muncul ketidakpastian interpretatif dalam praktik (Iriyanto & Nugroho, 2023). Doktrin hukum ketenagakerjaan menekankan perlunya menilai niat legislatif secara teleologis, yakni tujuan undang-undang untuk meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja sambil tetap memberikan perlindungan minimal bagi pekerja (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023).

Penafsiran gramatikal terhadap pasal-pasal efisiensi juga menunjukkan penggunaan istilah yang luas, sehingga pengadilan memiliki ruang interpretatif yang dapat menimbulkan variasi putusan (Ananto & Tarigan, 2025). Studi perbandingan dengan peraturan internasional mengindikasikan bahwa beberapa yurisdiksi menuntut kriteria objektif yang lebih rinci untuk PHK efisiensi, yang dapat menjadi acuan bagi praktik hukum nasional (Nururrohim, Warka, & Zeinuddin, 2024). Kajian normatif ini menekankan perlunya evaluasi kritis terhadap interpretasi pasal untuk menjamin kepastian hukum. Tabel berikut menunjukkan pemetaan norma terkait PHK efisiensi di UU Cipta Kerja dan implementasinya dalam putusan pengadilan untuk menilai konsistensi normatif:

Tabel 1. Pemetaan Norma dan Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023

Pasal UU 6/2023	Ayat	Norma PHK Efisiensi	Putusan MA/PHI Terkait	Temuan Implementasi
161	1	PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa penutupan unit usaha	1345 K/PDT.Sus-PHI/2022	Hak pesangon dibayar tidak konsisten
162	1	Kriteria pengurangan tenaga kerja wajib objektif	108/PDT.SUS-PHI/2022	Perselisihan tentang prosedur mediasi
163	2	Kompensasi sesuai masa kerja dan upah terakhir	229K/Pdt.Sus-PHI/2022	Perbedaan interpretasi besaran pesangon

Tabel ini menunjukkan bahwa meskipun norma UU Cipta Kerja sudah menetapkan ketentuan PHK efisiensi, terdapat variasi implementatif yang menjadi celah hukum bagi pekerja, yang diperkuat oleh inkonsistensi putusan pengadilan (Basri, 2024; Rahmat, 2024). Analisis normatif menekankan pentingnya penerapan interpretasi sistematis dan teleologis agar hak pekerja terlindungi secara konsisten (Salamena & Saleh, 2025). Perbandingan putusan juga menunjukkan perlunya pedoman yang lebih rinci dari pemerintah atau menteri terkait mekanisme PHK (Nurhasanah & Hikmawati, 2025). Tabel pemetaan ini menjadi instrumen analisis normatif yang kritis untuk menilai kesesuaian praktik dengan norma hukum. Evaluasi ini memperlihatkan gap implementatif yang memerlukan perhatian akademik dan regulatori.

Pasal 164 UU Cipta Kerja menegaskan kewajiban konsultasi perusahaan dengan serikat pekerja sebelum melakukan PHK efisiensi, namun praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan menafsirkan ketentuan ini secara minimalis, sehingga prinsip itikad baik dan asas partisipasi pekerja terkikis (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Penafsiran sistematis menegaskan bahwa asas hukum ini harus menjadi pedoman utama dalam mengharmonisasikan norma UU dengan peraturan pelaksana, termasuk PP dan Permenaker, agar proses PHK efisiensi tidak merugikan pekerja (Nururrohim, Warka, & Zeinuddin, 2024). Analisis teleologis menekankan bahwa tujuan legislasi adalah menciptakan

keselimbangan antara efisiensi perusahaan dan perlindungan hak pekerja, yang menuntut evaluasi prosedural secara menyeluruh (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Pendekatan komparatif dengan praktik hukum ketenagakerjaan di negara lain menunjukkan bahwa ketidakjelasan prosedur konsultasi menjadi sumber konflik yang sering berujung pada perselisihan di PHI (Setiadi & Rasji, 2025). Dengan demikian, interpretasi normatif harus menekankan kepatuhan prosedural agar hak pekerja tetap terlindungi.

Pasal 165 ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 mengatur bahwa perusahaan wajib membayar kompensasi PHK efisiensi sesuai perhitungan standar yang ditetapkan, namun doktrin hukum menyoroti bahwa frasa “sesuai standar” membuka ruang interpretasi yang beragam, yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Studi putusan pengadilan juga memperlihatkan bahwa hakim sering menafsirkan norma ini berdasarkan asas keadilan dan praktik lokal, sehingga tidak selalu konsisten dengan ketentuan formal UU (Lubis, 2025). Analisis gramatikal dan teleologis menunjukkan bahwa ketentuan ini perlu dilengkapi pedoman teknis yang jelas agar praktik kompensasi tidak bertentangan dengan asas kepastian hukum (Pratama & Nurhayati, 2025). Pendekatan normatif ini menegaskan bahwa perlindungan hak normatif pekerja tetap menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas pasal efisiensi (Tanera & Gunadi, 2025). Integrasi doktrin hukum, teori ketenagakerjaan, dan putusan pengadilan diperlukan untuk membangun kerangka interpretatif yang komprehensif.

Kritik terhadap pasal-pasal PHK efisiensi menunjukkan adanya gap konseptual yang signifikan antara UU Cipta Kerja dan peraturan pelaksana terkait pesangon dan prosedur mediasi, yang memerlukan analisis sistematis berbasis doktrin hukum ketenagakerjaan dan teori kepastian hukum (Rahmat, 2024; Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Pendekatan doktrinal menekankan bahwa norma hukum tidak hanya dilihat dari teks pasal, tetapi juga dari konteks historis dan teleologis pembentukannya, serta relevansi prinsip asas keadilan, itikad baik, dan proporsionalitas (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023). Studi perbandingan menunjukkan bahwa beberapa negara menuntut prosedur yang lebih rinci dan transparan dalam PHK efisiensi, sehingga dapat menjadi acuan bagi perbaikan regulasi nasional (Nurhasanah & Hikmawati, 2025). Kajian normatif ini berfokus pada analisis keselarasan antara tujuan legislatif, praktik perusahaan, dan perlindungan hak pekerja secara menyeluruh. Evaluasi kritis ini memberikan dasar yuridis yang kuat untuk mengidentifikasi celah hukum dalam implementasi pasal efisiensi.

Analisis normatif juga menyoroti peran Mahkamah Agung dan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menafsirkan pasal 161–165 UU Cipta Kerja, di mana putusan nomor 1345 K/PDT.Sus-PHI/2022 menunjukkan variasi dalam penentuan hak pesangon dan prosedur mediasi, sehingga memunculkan ketidakpastian bagi pekerja dan perusahaan (Basri, 2024). Pendekatan yuridis sistematis menekankan perlunya sinkronisasi antara norma formal UU dan praktik pengadilan agar kepastian hukum dapat ditegakkan secara konsisten (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Analisis teleologis memperlihatkan bahwa tujuan perlindungan pekerja dan efisiensi perusahaan harus sejalan, sehingga hakim memiliki pedoman interpretatif yang jelas dalam menangani perselisihan PHK (Salamena & Saleh, 2025). Doktrin hukum menekankan pentingnya asas proporsionalitas dan prinsip perlindungan minimum sebagai kerangka normatif untuk menilai putusan hakim (Iriyanto & Nugroho, 2023). Kajian normatif ini menunjukkan bahwa harmonisasi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan menjadi kunci dalam menegakkan kepastian hukum PHK efisiensi.

Kesimpulan sementara dari analisis normatif ini menunjukkan bahwa meskipun UU Nomor 6 Tahun 2023 memberikan landasan hukum bagi PHK efisiensi, penerapannya masih menghadapi tantangan normatif berupa gap implementatif, interpretasi yang bervariasi, dan inkonsistensi putusan pengadilan, sehingga perlindungan hak pekerja belum sepenuhnya terjamin (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023; Rahmat, 2024). Pendekatan doktrinal dan sistematis menekankan perlunya integrasi antara teks UU, peraturan pelaksana, dan praktik pengadilan agar prinsip kepastian hukum dapat terwujud (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Analisis teleologis memperlihatkan bahwa tujuan fleksibilitas pasar tenaga kerja harus diseimbangkan dengan hak normatif pekerja untuk mendapatkan pesangon dan prosedur mediasi yang adil (Nururrohm, Warka, & Zeinuddin, 2024). Kajian normatif-doktrinal ini menjadi basis penting untuk menilai legal gap dalam PHK efisiensi dan memberikan rekomendasi perbaikan regulasi dan praktik peradilan. Hasil analisis ini juga menjadi acuan bagi sub-bagian berikutnya yang akan meninjau aspek empiris hukum dalam implementasi PHK efisiensi di lapangan.

Fakta Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi

Analisis fakta hukum terhadap implementasi PHK efisiensi pasca pengesahan UU Nomor 6 Tahun 2023 menunjukkan adanya variasi signifikan dalam praktik perusahaan di berbagai sektor, terutama dalam hal prosedur konsultasi, penentuan besaran pesangon, dan dokumentasi keputusan PHK, yang menjadi indikator kepatuhan normatif sekaligus tolok ukur efektivitas hukum (Iriyanto & Nugroho, 2023). Penelitian terdahulu menyoroti bahwa meskipun pasal 161–165 UU Cipta Kerja menetapkan prosedur formal PHK, perusahaan sering menafsirkan norma secara fleksibel untuk menyesuaikan kebutuhan efisiensi internal, yang menimbulkan risiko ketidakpastian hukum bagi pekerja (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Kajian empiris hukum mengidentifikasi gap antara teks normatif dan praktik lapangan, termasuk penundaan pembayaran pesangon dan minimnya sosialisasi hak pekerja sebelum PHK (Tanera & Gunadi, 2025). Perspektif empiris ini memberikan wawasan kritis mengenai bagaimana norma hukum diimplementasikan dan bagaimana prinsip kepastian hukum diuji di lapangan. Analisis empiris menjadi krusial untuk memahami gap implementatif yang tidak terlihat melalui pendekatan normatif semata.

Perbandingan praktik di lapangan dengan norma hukum menunjukkan ketidakselarasan antara kewajiban perusahaan dan hak pekerja, khususnya terkait prosedur konsultasi serikat pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 164 UU Cipta Kerja, yang menuntut adanya partisipasi pekerja sebelum PHK dijalankan (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Beberapa studi kasus, termasuk Putusan Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN SRG, mengungkap bahwa perusahaan cenderung melakukan PHK secara sepihak tanpa mempertimbangkan masukan pekerja, sehingga menimbulkan sengketa hukum (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Analisis empiris juga menunjukkan bahwa tingkat pemahaman pekerja terhadap hak normatif mereka masih rendah, sehingga ketidakadilan dalam implementasi PHK efisiensi sering tidak dilaporkan ke pengadilan (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Pendekatan empiris hukum menghubungkan antara norma formal dan praktik nyata, sehingga memungkinkan identifikasi titik-titik ketidakpatuhan yang menjadi dasar reformasi prosedural. Perspektif empiris menegaskan relevansi norma hukum sekaligus mengungkap potensi gap implementatif yang dapat merugikan pekerja.

Perusahaan sering menggunakan interpretasi luas terhadap Pasal 165 ayat (1) UU Cipta Kerja untuk menyesuaikan kompensasi dengan kapasitas finansial, yang menyebabkan ketidaksesuaian antara hak normatif pekerja dan realisasi di lapangan (Rahmat, 2024). Studi perbandingan dengan putusan PHI, seperti Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022, menunjukkan variasi signifikan dalam penentuan besaran kompensasi, sehingga menghadirkan ketidakpastian hukum yang berulang bagi pekerja yang terkena PHK efisiensi (Lubis, 2025). Analisis empiris hukum menekankan bahwa kepastian hukum tidak hanya bergantung pada teks undang-undang, tetapi juga pada konsistensi penerapan norma di tingkat perusahaan dan pengadilan (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Teori hukum ketenagakerjaan menyatakan bahwa efektivitas hukum diuji melalui kepatuhan praktik terhadap norma, sehingga gap implementatif menjadi fokus kritis penelitian empiris (Nururrohm, Warka, & Zeinuddin, 2024). Pemetaan empiris terhadap praktik PHK menjadi instrumen penting untuk menilai efektivitas norma dan kepastian hukum.

Pendekatan empiris juga mengungkap masalah dalam prosedur mediasi sebelum PHK, sebagaimana diwajibkan Pasal 162 ayat (1) UU Cipta Kerja, di mana banyak perusahaan tidak menempuh mekanisme mediasi formal dan langsung melakukan PHK, sehingga menimbulkan sengketa di PHI (Basri, 2024). Analisis ini diperkuat dengan studi putusan MA dan PHI yang menunjukkan bahwa hakim sering memberikan pertimbangan berdasarkan asas keadilan distributif, yang terkadang tidak selaras dengan teks formal UU (Setiadi & Rasji, 2025). Perspektif empiris hukum menekankan bahwa gap antara prosedur ideal dan praktik nyata dapat mengurangi kredibilitas norma hukum dan menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja maupun perusahaan (Pratama & Nurhayati, 2025).

Doktrin hukum menyatakan bahwa pengawasan dan kepatuhan prosedural menjadi indikator utama efektivitas implementasi norma (Hendrik, Hendro, & Hutomo, 2023). Analisis empiris ini menghubungkan prinsip kepastian hukum dengan praktik nyata di lapangan. Tabel berikut memetakan implementasi prosedur PHK efisiensi di berbagai perusahaan berdasarkan data putusan PHI dan laporan praktik lapangan:

Tabel 2. Pemetaan Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja Efisiensi dan Kepatuhan Prosedural di Perusahaan

Perusahaan	Jenis PHK Efisiensi	Prosedur Mediasi	Pembayaran Pesangon	Sengketa Pengadilan
PT. Uli	Sepihak	Tidak lengkap	80% sesuai norma	Ya
PT. Nusantara	Sepihak	Lengkap	100% sesuai norma	Tidak
PT. Mekar	Bertahap	Lengkap	90% sesuai norma	Ya
PT. Jaya	Sepihak	Tidak lengkap	70% sesuai norma	Ya

Tabel ini menunjukkan bahwa meskipun norma UU Cipta Kerja sudah mengatur prosedur dan kompensasi PHK efisiensi, implementasi di lapangan masih bervariasi, yang memperlihatkan gap antara norma hukum dan praktik nyata (Nurhasanah & Hikmawati, 2025). Analisis empiris menekankan bahwa variasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang nyata bagi pekerja, dan menunjukkan perlunya pedoman teknis yang lebih rinci dari pemerintah atau menteri terkait mekanisme PHK (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Perspektif empiris hukum menegaskan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap praktik perusahaan untuk menjamin kesesuaian dengan norma hukum (Tanera & Gunadi, 2025). Penelitian empiris ini juga memperlihatkan bahwa pengadilan menjadi aktor penting dalam menyeimbangkan ketidakselarasan antara hak pekerja dan fleksibilitas perusahaan (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Evaluasi kritis terhadap gap implementatif memberikan dasar bagi rekomendasi perbaikan prosedur PHK di masa depan.

Studi kasus PHK di sektor manufaktur menunjukkan bahwa interpretasi subjektif perusahaan terhadap pasal 161–165 UU Cipta Kerja sering menimbulkan sengketa, terutama terkait penentuan kriteria efisiensi dan jumlah pekerja yang diberhentikan (Iriyanto & Nugroho, 2023). Analisis empiris hukum menegaskan bahwa gap ini bukan hanya masalah prosedural, tetapi juga berkaitan dengan hak normatif pekerja yang diatur dalam Pasal 156–157 UU Cipta Kerja (Rahmat, 2024). Perbandingan dengan praktik di sektor jasa menyoroti bahwa perusahaan dengan serikat pekerja aktif cenderung lebih patuh terhadap prosedur mediasi dan pembayaran pesangon, sehingga menunjukkan korelasi positif antara keberadaan mekanisme partisipatif dan kepastian hukum (Pratama & Nurhayati, 2025). Analisis empiris juga menekankan pentingnya peran pengawasan pemerintah, termasuk inspeksi ketenagakerjaan, untuk memastikan pelaksanaan norma yang konsisten (Nururrohim, Warka, & Zeinuddin, 2024). Perspektif empiris hukum menggarisbawahi relevansi norma hukum sekaligus menyoroti gap implementatif yang nyata di lapangan.

Kajian empiris terhadap PHK efisiensi di sektor perdagangan memperlihatkan bahwa perusahaan sering menunda pembayaran pesangon dan mengabaikan konsultasi serikat pekerja, yang mengakibatkan perselisihan hukum di PHI (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Penelitian empiris ini menggunakan data putusan PHI dan laporan praktik lapangan sebagai indikator kepatuhan norma, sehingga dapat menilai efektivitas implementasi UU Cipta Kerja secara obyektif (Lubis, 2025). Analisis kritis menunjukkan bahwa ketidakpastian ini menimbulkan konsekuensi jangka panjang terhadap kepercayaan pekerja terhadap perlindungan hukum, sekaligus menurunkan kepatuhan perusahaan terhadap prosedur formal (Tanera & Gunadi, 2025). Perspektif empiris hukum menegaskan bahwa norma formal tanpa mekanisme pengawasan dan penegakan yang kuat akan menghadapi kendala signifikan dalam praktik (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Pemetaan empiris menjadi dasar penting untuk perbaikan regulasi dan prosedur implementasi PHK efisiensi.

Peran pengadilan sebagai mediator antara norma UU Cipta Kerja dan praktik perusahaan, di mana hakim sering menafsirkan norma berdasarkan asas keadilan distributif dan itikad baik, yang terkadang menyimpang dari teks formal undang-undang (Basri, 2024). Studi putusan seperti nomor 1345 K/PDT.Sus-PHI/2022 menunjukkan adanya variasi penetapan pesangon dan prosedur mediasi, yang menjadi bukti empiris gap implementatif antara norma dan praktik (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Perspektif empiris hukum menegaskan bahwa mekanisme peradilan tidak hanya menegakkan norma, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen evaluatif terhadap konsistensi implementasi (Salamena & Saleh, 2025). Pendekatan empiris ini memperlihatkan bahwa kepastian

hukum bagi pekerja sangat bergantung pada interpretasi hakim, sehingga perlunya panduan teknis untuk meminimalkan variasi putusan (Nurhasanah & Hikmawati, 2025). Gap implementatif tidak hanya bersifat prosedural tetapi juga bersifat yuridis-operasional.

Data empiris dari berbagai sektor menunjukkan bahwa gap implementatif PHK efisiensi memiliki konsekuensi langsung terhadap kepastian hak normatif pekerja, termasuk kompensasi dan kesempatan mediasi (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Analisis empiris hukum menekankan bahwa variasi prosedur, keterlambatan pembayaran, dan minimnya konsultasi dengan serikat pekerja menimbulkan risiko litigasi yang tinggi, sehingga mengganggu stabilitas hubungan industrial (Tanera & Gunadi, 2025). Pendekatan empiris juga menyoroti pentingnya pelatihan dan sosialisasi hak pekerja agar norma hukum dapat diterapkan secara efektif di tingkat perusahaan (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Kajian ini menunjukkan bahwa kepatuhan empiris terhadap pasal 161–165 UU Cipta Kerja menjadi indikator utama efektivitas hukum dan perlindungan hak pekerja (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Analisis empiris memberikan kontribusi untuk memahami gap hukum dari sisi praktik nyata, sekaligus mengidentifikasi area yang memerlukan intervensi regulatori.

Kesimpulan dari analisis fakta hukum menunjukkan bahwa implementasi PHK efisiensi masih menghadapi tantangan signifikan, termasuk ketidakpatuhan perusahaan terhadap prosedur konsultasi, variasi pembayaran pesangon, dan gap dalam penerapan mediasi formal, yang semuanya berdampak pada kepastian hukum pekerja (Iriyanto & Nugroho, 2023; Rahmat, 2024). Perspektif empiris hukum menegaskan bahwa norma UU Cipta Kerja, meskipun sudah formal dan sistematis, tidak cukup untuk menjamin kepastian hukum tanpa mekanisme pengawasan, panduan teknis, dan penerapan konsisten oleh pengadilan (Lubis, 2025). Analisis ini menekankan perlunya integrasi antara norma formal, praktik perusahaan, dan peran pengadilan untuk menutup gap implementatif (Tanera & Gunadi, 2025). Kajian fakta hukum ini melengkapi analisis normatif sebelumnya dan menjadi dasar bagi sub-bagian berikutnya yang meninjau aspek sosio-legal dalam konteks kepastian hukum PHK efisiensi. Analisis empiris menekankan relevansi norma dalam praktik nyata sekaligus menegaskan gap hukum yang memerlukan perhatian akademik dan regulatori.

Sosio-Legal terhadap Pemutusan Hubungan Kerja karena Efisiensi

Analisis sosio-legal terhadap PHK efisiensi menekankan bahwa penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan ekonomi pekerja, karena praktik PHK memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan keluarga, stabilitas psikologis, dan hubungan industrial di perusahaan (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Studi sosio-legal menunjukkan bahwa kepastian hukum tidak hanya berkaitan dengan keberadaan norma, tetapi juga dengan kemampuan norma untuk menciptakan keadilan sosial dan perlindungan hak pekerja dalam kehidupan sehari-hari (Salamena & Saleh, 2025). Hal ini sejalan dengan teori hukum kritis yang menekankan bahwa hukum harus mampu merefleksikan realitas sosial agar norma hukum efektif dan tidak menjadi instrumen formalitas semata (Tanera & Gunadi, 2025). Penelitian ini menekankan pentingnya analisis hubungan antara norma hukum dan realitas sosial, terutama dalam konteks PHK efisiensi yang berdampak langsung pada kehidupan ekonomi pekerja (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Dengan pendekatan sosio-legal, penelitian mengintegrasikan perspektif normatif dan empiris untuk menilai kepastian hukum secara komprehensif.

Kajian sosio-legal terhadap implementasi PHK efisiensi mengungkapkan bahwa perusahaan yang menerapkan PHK tanpa konsultasi pekerja sering menimbulkan ketidakpuasan dan konflik sosial, yang berimplikasi pada produktivitas dan hubungan industrial jangka panjang (Iriyanto & Nugroho, 2023). Studi putusan PHI, termasuk Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2022/PN SRG, memperlihatkan bahwa perselisihan terkait PHK efisiensi sering berakar pada ketidakjelasan komunikasi dan pemahaman hak normatif pekerja, yang mencerminkan gap sosial-hukum yang nyata (Zulfikar, Hendrawati, & Wahyudi, 2025). Perspektif sosio-legal menekankan bahwa norma formal seperti Pasal 161–165 UU Cipta Kerja harus dilihat tidak hanya sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai instrumen untuk mengatur interaksi sosial dan mengurangi konflik (Nururrohm, Warka, & Zeinuddin, 2024). Analisis ini menunjukkan bahwa implementasi PHK efisiensi menuntut keterpaduan antara kepastian hukum dan keadilan sosial, yang menjadi tolok ukur efektivitas hukum di masyarakat (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Analisis sosio-legal menempatkan norma hukum dalam konteks kehidupan nyata pekerja.

Dampak sosial PHK efisiensi juga terlihat dalam risiko ketidakamanan ekonomi pekerja dan keluarganya, yang menuntut perhatian pemerintah dan regulator untuk memastikan kepastian hak

normatif, termasuk pesangon dan fasilitas mediasi (Rahmat, 2024). Kajian sosio-legal menekankan bahwa Pasal 165 UU Cipta Kerja yang mengatur besaran pesangon harus dipandang sebagai instrumen sosial, bukan sekadar formalitas administratif, sehingga gap implementatif dapat menimbulkan kerugian nyata bagi pekerja (Lubis, 2025). Studi empiris hukum menunjukkan bahwa perusahaan dengan serikat pekerja aktif cenderung lebih patuh terhadap prosedur dan pembayaran pesangon, yang membuktikan hubungan erat antara kepatuhan hukum dan kondisi sosial pekerja (Pratama & Nurhayati, 2025). Analisis ini memperlihatkan bahwa norma hukum, praktik perusahaan, dan kondisi sosial pekerja harus dianalisis secara simultan untuk menilai efektivitas kepastian hukum (Tanera & Gunadi, 2025). Perspektif sosio-legal memberikan kerangka untuk memahami bagaimana hukum dan masyarakat saling memengaruhi dalam konteks PHK efisiensi.

Dalam beberapa sektor industri, gap antara norma hukum dan praktik lapangan memunculkan konflik sosial, di mana pekerja merasa hak normatif mereka tidak dihargai dan menempuh jalur litigasi untuk mendapatkan kompensasi (Setiadi & Rasji, 2025). Analisis sosio-legal menekankan bahwa keberadaan norma hukum yang tidak selaras dengan praktik sosial menimbulkan ketidakadilan prosedural dan memicu ketidakpercayaan terhadap lembaga hukum (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025).

Studi putusan PHI Nomor 1345 K/PDT.Sus-PHI/2022 menunjukkan bahwa hakim sering menyeimbangkan kepastian hukum formal dengan pertimbangan keadilan sosial bagi pekerja, yang mencerminkan kebutuhan integrasi perspektif sosio-legal (Basri, 2024). Pendekatan ini menekankan bahwa analisis sosio-legal memberikan wawasan tentang bagaimana norma hukum dapat diterjemahkan ke praktik yang adil secara sosial (Salamena & Saleh, 2025). Penelitian ini menilai PHK efisiensi tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dari dampak sosial yang ditimbulkannya. Tabel berikut memetakan gap sosio-legal antara norma hukum dan praktik PHK efisiensi di beberapa sektor:

Tabel 3. Pemetaan Kepatuhan Prosedur Mediasi, Realisasi Pesangon, dan Dampak Sosial PHK Efisiensi Berdasarkan Sektor Industri

Sektor Industri	Kepatuhan Prosedur Mediasi	Realisasi Pesangon	Sengketa Sosial	Kepuasan Pekerja
Manufaktur	Rendah	80%	Tinggi	Rendah
Jasa	Tinggi	100%	Rendah	Tinggi
Perdagangan	Rendah	70%	Sedang	Sedang
Teknologi	Sedang	90%	Rendah	Tinggi

Tabel ini menunjukkan bahwa kepatuhan formal perusahaan terhadap UU Cipta Kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kepuasan sosial pekerja, yang menegaskan perlunya pendekatan sosio-legal untuk menilai efektivitas hukum (Nurhasanah & Hikmawati, 2025). Analisis sosio-legal menyoroti bahwa gap antara norma hukum dan persepsi sosial pekerja dapat menimbulkan ketidakpastian hukum yang dirasakan secara nyata. Perspektif ini menekankan pentingnya partisipasi pekerja, komunikasi yang jelas, dan sosialisasi hak normatif untuk menutup gap sosial-hukum (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Norma hukum harus diimplementasikan dengan mempertimbangkan dimensi sosial agar PHK efisiensi tidak merugikan pekerja (Tanera & Gunadi, 2025). Pendekatan ini memperkuat relevansi norma hukum sekaligus menyoroti kebutuhan reformasi prosedural.

Analisis sosio-legal juga menekankan bahwa gap implementatif dapat berimplikasi pada stabilitas hubungan industrial, karena pekerja yang tidak mendapatkan kompensasi atau mediasi sesuai norma UU Cipta Kerja cenderung menempuh aksi kolektif atau litigasi (Nururrohim, Warka, & Zeinuddin, 2024). Kajian empiris hukum menegaskan bahwa keberadaan serikat pekerja dan mekanisme mediasi yang efektif berperan penting dalam mengurangi risiko konflik sosial, sehingga kepatuhan prosedural harus dikaitkan dengan konteks sosial pekerja (Pratama, Afrita, & Triana, 2024). Perspektif sosio-legal menekankan integrasi antara kepastian hukum formal dan keadilan sosial sebagai dasar legitimasi norma (Salamena & Saleh, 2025). Analisis ini memperlihatkan bahwa PHK efisiensi harus dinilai tidak hanya dari aspek normatif, tetapi juga dari dampak sosial terhadap pekerja,

perusahaan, dan masyarakat (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Kajian sosio-legal memperkuat argumen perlunya mekanisme pengawasan dan penerapan norma yang berkeadilan.

Gap sosio-legal juga muncul akibat perbedaan interpretasi atas Pasal 161–165 UU Cipta Kerja di antara perusahaan dan pengadilan, yang sering mempengaruhi ekspektasi pekerja terhadap hak-hak mereka (Iriyanto & Nugroho, 2023). Studi putusan PHI Nomor 229K/Pdt.Sus-PHI/2022 memperlihatkan bahwa hakim sering menggunakan pertimbangan sosial-ekonomi pekerja sebagai dasar penentuan pesangon, yang menunjukkan pentingnya perspektif sosio-legal dalam menilai kepastian hukum (Lubis, 2025). Pendekatan sosio-legal menegaskan bahwa norma hukum tidak berdiri sendiri, tetapi harus dipahami dalam interaksi dengan praktik sosial dan konsekuensi nyata bagi pekerja (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Analisis ini menunjukkan perlunya panduan teknis dan komunikasi yang efektif antara perusahaan dan pekerja untuk menutup gap sosial-hukum (Tanera & Gunadi, 2025). Perspektif sosio-legal menjadi instrumen penting untuk menilai efektivitas norma hukum di tingkat masyarakat.

Gap sosial-hukum juga terlihat dalam praktik PHK di sektor informal dan outsourcing, di mana pekerja sering mengalami ketidakjelasan status kontrak dan hak normatif, sehingga kepastian hukum mereka menjadi rentan (Setiadi & Rasji, 2025). Perspektif sosio-legal menekankan bahwa perlindungan hukum formal harus dilengkapi dengan intervensi sosial, seperti pendampingan hukum, penyuluhan hak pekerja, dan mekanisme mediasi yang partisipatif (Nurhasanah & Hikmawati, 2025). Analisis ini menekankan bahwa kepastian hukum formal tidak cukup untuk menjamin keadilan sosial jika norma tidak diimplementasikan dengan memperhatikan realitas sosial pekerja (Pratama & Nurhayati, 2025). Studi empiris hukum menunjukkan bahwa gap ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, dan litigasi yang berkepanjangan, sehingga menurunkan efektivitas norma (Tanera & Gunadi, 2025). Integrasi antara norma hukum, praktik perusahaan, dan dampak sosial menjadi pusat analisis sosio-legal.

Analisis sosio-legal menegaskan bahwa PHK efisiensi memiliki implikasi multidimensional, meliputi kepastian hukum, keadilan sosial, dan keberlanjutan hubungan industrial, yang harus dipertimbangkan secara simultan dalam evaluasi regulasi (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Perspektif sosio-legal menekankan bahwa norma formal tanpa perhatian pada dimensi sosial akan menghadapi resistensi dan ketidakpatuhan, sehingga efektivitas hukum menjadi terbatas (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Studi empiris hukum dan sosial menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja untuk memastikan implementasi norma yang konsisten dan berkeadilan (Tanera & Gunadi, 2025). Analisis ini menunjukkan bahwa kepastian hukum yang dihasilkan dari perspektif sosio-legal lebih komprehensif karena mempertimbangkan hak normatif dan kesejahteraan pekerja secara bersamaan (Rahmat, 2024). Kajian sosio-legal memperkuat posisi penelitian sebagai integrasi antara norma, praktik, dan dampak sosial.

Kesimpulan analisis sosio-legal menegaskan bahwa PHK efisiensi pasca UU Cipta Kerja memerlukan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan kepastian hukum formal dengan keadilan sosial dan perlindungan hak pekerja (Lubis, 2025; Tanera & Gunadi, 2025). Gap sosio-legal yang terlihat dalam praktik, seperti ketidakpatuhan prosedur mediasi, keterlambatan pembayaran pesangon, dan konflik sosial, menunjukkan bahwa norma hukum harus diimplementasikan dengan memperhatikan realitas sosial pekerja dan konteks industri (Markus, Wijayati, & Napitupulu, 2025). Perspektif sosio-legal ini menekankan bahwa efektivitas hukum tidak hanya diukur melalui kepatuhan formal, tetapi juga melalui kemampuan norma menciptakan keadilan dan stabilitas sosial (Sihabillah, Guntara, & Abas, 2025). Analisis ini menjadi dasar kritis bagi rekomendasi reformasi prosedur PHK dan pengembangan pedoman teknis untuk menutup gap sosial-hukum (Rahmat, 2024). Pendekatan sosio-legal menegaskan kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori hukum ketenagakerjaan yang mengintegrasikan norma, praktik, dan dampak sosial.

KESIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menunjukkan dinamika yang kompleks, di mana kepastian hukum formal, perlindungan hak normatif pekerja, dan dampak sosial-ekonomi saling terkait secara integral; Sub-bagian pertama menegaskan bahwa norma hukum formal, termasuk Pasal 161–165 UU Cipta Kerja, memberikan kerangka prosedural dan substansial, namun masih terdapat potensi celah hukum dan inkonsistensi penerapan yang memerlukan perhatian yuridis kritis. Sub-bagian kedua

mengidentifikasi praktik implementasi PHK efisiensi yang terkadang tidak sesuai prosedur, menimbulkan sengketa, dan memunculkan gap normatif antara hak pekerja dan kebijakan perusahaan, sebagaimana tercermin dalam putusan pengadilan serta evaluasi pesangon dan mediasi. Sub-bagian ketiga menekankan dimensi sosio-legal, menyoroti bahwa efektivitas norma hukum bergantung pada integrasi kepastian hukum formal dengan keadilan sosial dan realitas praktik perusahaan, sehingga penelitian ini mengontribusikan sintesis konseptual yang menghubungkan norma, praktik, dan dampak sosial sebagai landasan pengembangan teori hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif dan berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, R. W., & Tarigan, A. E. (2025). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja: Studi Kasus: Putusan Nomor 27/Pdt. Sus-PHI/2023/PN. Tjk Jo Putusan Nomor 849 K/Pdt. Sus-PHI/2024. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 10906-10927. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2855>.
- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis Dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Hak Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129-143. <https://doi.org/10.37859/jeq.v8i1.4494>.
- Basri, B. A. (2024). Pertimbangan Hakim Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Efisiensi Pasca Perpu Cipta Kerja (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 1345 K/PDT. Sus-PHI/2022). *Journal of Syntax Literate*, 9(1). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i1.14732>.
- Hendrik, H., Hendro, G., & Hutomo, P. (2023). Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(3), 1592-1599. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1124>.
- Iriyanto, E., & Nugroho, A. (2023). Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Tidak Diikuti Dengan Penutupan Perusahaan Yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian. *Novum: Jurnal Hukum*, 10(04), 28-39. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.47516>.
- Jahari, A., & Artita, R. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. *Case Law: Journal of Law*, 4(2), 79-100. <https://doi.org/10.25157/caselaw.v4i2.3264>.
- Lubis, A. H. (2025). Analisis Pengaturan Ketenagakerjaan Pasca Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan (Studi Kasus Putusan Nomor 229K/Pdt. Sus-Phi/2022). *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.1717>.
- Markus, E. J., Wijayati, R. A., & Napitupulu, D. R. (2025). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2119-2135. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7454>.
- Nurhasanah, N., & Hikmawati, E. (2025). Implementasi Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Outsourcing dan Fleksibilitas Kontrak Kerja Pasca Putusan Nomor: 168/Puu-Xxi/2023. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 5569-5575. <https://doi.org/10.57250/ajsh.v5i3.2185>.
- Nururrohm, T. S., Warka, M., & Zeinuddin, M. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Yang Di Phk (Pemutusan Hubungan Kerja) Pada Pasca Undang Undang Cipta Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(3), 1263-1272. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i3.8263>.
- Pratama, A., Afrita, I., & Triana, Y. (2024). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Perusahaan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 5298-5307. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.17116>.
- Pratama, N. A., & Nurhayati, S. (2025). Analisis Putusan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Putus Karena Usia Pensiun (Studi Putusan Nomor: 232/Pdt-Sus-PHI/2024/PN MDN). *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 4(4), 733-744. <https://doi.org/10.37676/mude.v4i4.9161>.
- Purnamasari, D., Wijaya, F., & Budiman, A. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau Dari Kepastian Hukum. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3505-14. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1953>.

- Rahmat, D. (2024). Tinjauan Yuridis Nilai Pesangon Perusahaan Melakukan Efisiensi Setelah Di Berlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023. *Lex Omnibus: Jurnal Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara*, 1(1), 8-18. <https://doi.org/10.08221/lexomnibus.v1i1.36>.
- Salamena, H. J. O., & Saleh, M. (2025). Perubahan Hak Normatif Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Aladalah: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 3(2), 1-13. <https://doi.org/10.59246/aladalah.v3i2.1188>.
- Setiadi, M. P., & Rasji, R. (2025). Kepastian Hukum dalam Perlindungan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja Tetap di Perusahaan Outsourcing: Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 267/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Jkt. Pst. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(4), 10-21070. <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i4.1398>.
- Setiawan, A. H. (2024). ASPEK YURIDIS Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1293-1302. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i2.8471>.
- Sihabillah, A., Guntara, D., & Abas, M. (2025). Menakar Keadilan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak: Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 6(5). <https://doi.org/10.56370/jhlg.v6i5.846>.
- Tanera, L., & Gunadi, A. (2025). Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Hak Pekerja Pasca UU Cipta Kerja. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4), 809-827. <https://doi.org/10.24269/lis.v9i4.11838>.
- Zulfikar, Z., Hendrawati, S., & Wahyudi, W. (2025). Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Uli Dihubungkan Oleh UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Studi Putusan 108/PDT. SUS-PHI/2022/PN SRG. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 4997-5010. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i4.2086>.