



# Analisis Yuridis Pergeseran Paradigma Pemutusan Hubungan Kerja dari Unfair Dismissal ke Efisiensi Perusahaan (Perbandingan Era Ketenagakerjaan dan Era Cipta Kerja)

Muh Amin Saleh<sup>1</sup>, Solikhin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas Mpu Tantular, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup>[solikhin.ak@gmail.com](mailto:solikhin.ak@gmail.com), <sup>2</sup>[aminemi600@gmail.com](mailto:aminemi600@gmail.com)

**ABSTRACT:** *This study examines the paradigm shift in termination of employment from unfair dismissal to corporate efficiency by comparing Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. Two research questions are proposed. First, how changes in the regulation of termination of employment shape this paradigm shift. Second, how the regulation of termination of employment due to efficiency in Law Number 6 of 2023 compares with Law Number 13 of 2003 in terms of worker protection. This study uses a normative juridical method. The results show that the paradigm shift occurs in three dimensions: the basic framework (from *ultimum remedium* to flexibility), the efficiency position (from limited reasons with high compensation to broad reasons with lower compensation), and the logic of protection (from preventive to repressive, based on immature social security). The regulation of termination of employment due to efficiency in Law Number 6 of 2023 continues to provide protection, but qualitatively decreases due to the loss of objective parameters and the absence of preventive obligations. The proposed strengthening strategies include establishing objective efficiency parameters, strengthening oversight mechanisms, evaluating the Job Loss Guarantee program, and ensuring strict interpretation by the judiciary. This study concludes that without these improvements, the paradigm shift could potentially conflict with the principles of the rule of law and social justice.*

**Keywords:** *Termination of Employment, Company Efficiency, Worker Protection, Job Creation*

**ABSTRAK:** Penelitian ini mengkaji pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja dari *unfair dismissal* ke efisiensi perusahaan dengan membandingkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dua rumusan masalah diajukan. Pertama, bagaimana perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja membentuk pergeseran paradigma tersebut. Kedua, bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditinjau dari perlindungan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pergeseran paradigma terjadi dalam tiga dimensi: kerangka dasar (dari *ultimum remedium* ke fleksibilitas), posisi efisiensi (dari alasan terbatas dengan kompensasi tinggi menjadi alasan luas dengan kompensasi lebih rendah), dan logika perlindungan (dari preventif ke represif berbasis jaminan sosial yang belum matang). Pengaturan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap memberikan perlindungan, namun secara kualitatif menurun karena hilangnya parameter objektif dan tidak adanya kewajiban pencegahan. Strategi penguatan yang ditawarkan meliputi penyusunan parameter objektif efisiensi, penguatan mekanisme pengawasan, evaluasi program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, serta penafsiran ketat oleh lembaga peradilan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa tanpa perbaikan tersebut, pergeseran paradigma berpotensi bertentangan dengan prinsip negara hukum dan keadilan sosial.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi Perusahaan, Perlindungan Pekerja, Cipta Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir dari pertemuan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam proses produksi. Di satu sisi, pekerja menggantungkan penghidupan dan keberlanjutan hidup keluarganya pada pekerjaan yang dimilikinya (Almaududi, 2023). Di sisi lain, pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usaha secara produktif dan berkelanjutan (Noija, Sanfaat, 2025). Pemutusan hubungan kerja selalu menjadi persoalan yang sensitif karena menyangkut tidak hanya

berakhirnya kontrak kerja tetapi juga terputusnya akses pekerja terhadap penghidupan yang layak serta perlindungan sosial yang melekat pada status kerjanya (Hananto & Lie, 2024).

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemutusan hubungan kerja pada mulanya dibangun di atas semangat perlindungan pekerja. Arah tersebut muncul dari kesadaran bahwa hubungan kerja pada kenyataannya tidak berlangsung dalam posisi tawar yang seimbang karena pekerja pada umumnya berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha (Dahana, 2023; Rahmatsyah, 2023). Atas dasar itu, hukum ketenagakerjaan dikembangkan untuk mencegah lahirnya tindakan sewenang-wenang, terutama dalam bentuk pemutusan hubungan kerja yang tidak adil (Imelda et al., 2025; Terubus, 2025). Era Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menempatkan pemutusan hubungan kerja sebagai langkah terakhir yang harus dihindari, dengan kewajiban pencegahan, perundingan, dan penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Orientasi pokoknya adalah mencegah *unfair dismissal* atau pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dan tidak berdasar (Ramli, 2020).

Secara normatif, landasan konstitusional perlindungan terhadap pekerja terdapat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28D ayat (1) memberikan jaminan atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, sedangkan Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Imelda et al., 2025). Selanjutnya, Pasal 33 menempatkan perekonomian nasional dalam kerangka usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan sehingga kegiatan ekonomi tidak boleh dilepaskan dari tanggung jawab mewujudkan keadilan social (Terubus, 2025). Norma konstitusional tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya berkewajiban menciptakan lapangan kerja tetapi juga wajib memastikan bahwa hubungan kerja dan pengakhirannya berlangsung secara adil dan manusiawi.

Namun, era baru lahir melalui kebijakan *omnibus law* di bidang penciptaan kerja. Perjalanan hukum era Cipta Kerja dimulai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang ditetapkan pada tanggal 2 November 2020. Undang-undang ini dibentuk untuk mendorong upaya cipta kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja seluas-luasnya di tengah persaingan global dan tuntutan globalisasi ekonomi (Widana, 2024). Dalam bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 membawa perubahan besar terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, termasuk ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Undang-undang tersebut kemudian dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU/XVIII/2020, sehingga pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022. Peraturan pemerintah pengganti undang-undang ini kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Hasnu, 2023). Dengan demikian, era hukum yang berlaku saat ini adalah era hasil perubahan bertingkat yang memengaruhi jutaan pekerja dan ribuan perusahaan.

Secara empiris, data Badan Pusat Statistik per Februari 2025 menunjukkan bahwa jumlah penganggur mencapai 7,28 juta orang, dan Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sepanjang tahun 2025 sebanyak 88.519 pekerja terkena pemutusan hubungan kerja (BPS, 2025; Fajarihza, 2025). Kesenjangan antara norma konstitusi yang melindungi hak atas pekerjaan dengan praktik regulasi yang mempermudah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi semakin lebar. Penelitian terdahulu pada umumnya membahas dampak umum *Omnibus Law* terhadap fleksibilitas hubungan kerja, pesangon, alih daya, dan perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi belum secara khusus membedah perjalanan normatif era Cipta Kerja (Setiawan & Asrun, 2025) dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ke Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 dan akhirnya ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam kaitannya dengan perubahan paradigma pemutusan hubungan kerja (Putri & Lie, 2023). Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan analisis perjalanan peraturan perundang-undangan, analisis norma ketenagakerjaan, dan analisis teoritis mengenai negara hukum serta perlindungan hukum dalam satu kerangka yang utuh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan dalam dua pertanyaan penelitian. Pertama, bagaimana perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membentuk pergeseran paradigma dari *unfair dismissal* ke efisiensi perusahaan? Kedua, bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dibandingkan dengan pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditinjau dari pemenuhan perlindungan terhadap pekerja dalam hubungan kerja?

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum tertulis, asas-asas hukum, dan putusan pengadilan terkait pemutusan hubungan kerja serta efisiensi perusahaan (Adriaman, 2024). Pendekatan yang digunakan

meliputi tiga dimensi. Pertama, pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis hierarki regulasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Kedua, pendekatan konseptual untuk menelaah konsep *unfair dismissal*, efisiensi perusahaan, dan perlindungan pekerja berdasarkan teori dan doktrin para ahli. Ketiga, pendekatan kasus untuk mengkaji secara selektif putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja karena efisiensi perusahaan sebagai ilustrasi penerapan norma normatif.

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Bahan hukum primer terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta putusan pengadilan yang relevan. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan pendapat para sarjana. Bahan hukum tersier meliputi kamus hukum dan ensiklopedia hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelusuri, membaca, dan mengkaji bahan hukum yang relevan (Purwati, 2022; Rifa'i et al., 2023).

Analisis dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahapan. Pertama, analisis isi terhadap ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 untuk mengidentifikasi perbedaan pengaturan. Kedua, penafsiran hukum secara gramatikal, sistematis, dan historis guna memahami maksud perubahan regulasi dan arah kebijakan hukum. Ketiga, analisis komparatif untuk melihat sejauh mana perubahan dari era Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ke era Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menggeser paradigma serta bagaimana implikasinya terhadap perlindungan pekerja (Qamar & Rezah, 2020). Validitas hasil penelitian dijaga melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai bahan hukum dan telaah sejawat.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pergeseran Paradigma Pemutusan Hubungan Kerja dari *Unfair Dismissal* ke Efisiensi Perusahaan**

Perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah membentuk pergeseran

paradigma fundamental dalam tiga dimensi utama, yaitu kerangka dasar, posisi efisiensi, dan logika perlindungan.

**a. Dimensi Kerangka Dasar**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kerangka dasar pemutusan hubungan kerja dibangun di atas semangat pencegahan. Pasal 151 ayat (1) mewajibkan pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Razzak et al., 2023). Pemutusan hubungan kerja ditempatkan sebagai *ultimum remedium* atau jalan terakhir. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak terhindarkan, Pasal 151 ayat (2) mewajibkan perundingan. Jika perundingan gagal, Pasal 151 ayat (3) serta Pasal 152 mewajibkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 155 ayat (1) bahkan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum. Ini adalah bentuk perlindungan preventif yang sangat kuat (Ginting, 2022).

Penelitian (Setiawan & Asrun, 2025) menjelaskan bahwa kewajiban penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam era Cipta Kerja hanya diperlukan jika terjadi perselisihan, sementara kesepakatan para pihak dapat didaftarkan tanpa penetapan. Hal ini membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara lebih mandiri. Dari perspektif teori negara hukum yang dikemukakan oleh (Laritmas & Ahmad Rosidi, 2024; Sumadi, 2023), negara hukum mensyaratkan hukum sebagai pembatas kekuasaan dan pelindung hak. Pelemahan kewajiban prosedural ini berpotensi menggeser fungsi negara dari penyeimbang menjadi fasilitator kepentingan modal semata.

**b. Dimensi Posisi Efisiensi**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, efisiensi diatur sangat terbatas dalam Pasal 164 ayat (3). Ada tiga unsur kunci. Pertama, efisiensi selalu dikaitkan dengan perusahaan yang tutup. Kedua, efisiensi dibedakan dari kerugian dua tahun berturut-turut atau keadaan memaksa (Iriyanto & Nugroho, 2022). Ketiga, konsekuensinya adalah kewajiban pengusaha membayar dua kali pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Konstruksi ini membuat efisiensi menjadi alasan yang sah namun mahal, sehingga pengusaha akan berpikir dua kali sebelum menggunakannya (Putri & Lie, 2023). Ini adalah bentuk perlindungan preventif yang cerdas karena memberi insentif untuk mempertahankan pekerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melalui lampirannya mengubah posisi efisiensi secara radikal (Dahana, 2023). Efisiensi tidak lagi harus dikaitkan dengan penutupan perusahaan. Efisiensi perusahaan dalam era baru memperoleh legitimasi yuridis yang lebih nyata karena alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dirumuskan kembali dengan ruang lebih tegas untuk kebutuhan efisiensi usaha (Jati et al., 2025). Artinya, pengusaha cukup menunjukkan kebutuhan rasionalisasi, pengurangan biaya, atau restrukturisasi tanpa harus membuktikan bahwa perusahaan benar-benar tutup. Hal ini sejalan dengan gagasan fleksibilitas tenaga kerja yang dihadirkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Perbandingan dengan Malaysia dan Singapura memperkuat temuan ini. Malaysia masih berpegang teguh pada prinsip *just cause or excuse* dalam *Employment Act 1955* dan *Industrial Relations Act 1967* (Prestianawati et al., 2025). Pengusaha wajib melakukan konsultasi dengan serikat pekerja, menerapkan kriteria seleksi objektif, memberitahu *Department of Labour* minimal 30 hari sebelumnya, dan membayar *retrenchment benefit* (Retnaningsih, 2025). Pendekatan ini mirip dengan semangat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebaliknya, Singapura jauh lebih fleksibel. *Employment Act* tidak memberikan perlindungan *unfair dismissal* sekuat Malaysia. *Retrenchment* diakui secara luas sebagai keputusan bisnis yang legitim, dan *retrenchment benefit* tidak bersifat wajib secara statutori, melainkan direkomendasikan (Adejugbe, 2021). Paradigma Singapura sangat mendekati era Cipta Kerja di Indonesia. Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menggeser posisi Indonesia lebih mendekati model Singapura daripada Malaysia.

### c. Dimensi Logika Perlindungan

Dari perspektif teori perlindungan hukum yang membedakan perlindungan preventif dan represif (T. Lesmana, 2020), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menekankan perlindungan preventif yang kuat melalui pembatasan alasan, prosedur berlapis, larangan diskriminatif (Pasal 153 melarang pemutusan hubungan kerja karena sakit, menjalankan ibadah, menikah, hamil, melahirkan, menyusui, aktif dalam serikat pekerja, atau mengadakan tindak pidana pengusaha), serta ancaman batal demi hukum. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, meskipun secara tekstual masih mempertahankan larangan-larangan diskriminatif dengan penyesuaian redaksional, telah memperlonggar perlindungan preventif dengan memperluas alasan efisiensi tanpa parameter objektif yang jelas (Putri & Lie, 2023). Sebaliknya, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menggeser penekanan ke perlindungan represif yang dikombinasikan dengan jaminan sosial, yaitu

Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Namun, Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih terbatas dalam hal besaran manfaat, durasi, dan cakupan pekerja (Setiawan & Asrun, 2025).

Dengan demikian, jawaban atas rumusan masalah pertama adalah bahwa perubahan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membentuk pergeseran paradigma dari *unfair dismissal* ke efisiensi perusahaan dalam tiga dimensi: kerangka dasar, posisi efisiensi, dan logika perlindungan.

## **2. Perlindungan Pekerja dalam Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja atas Dasar Efisiensi Perusahaan di Era Cipta Kerja**

Rumusan masalah kedua menanyakan bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditinjau dari pemenuhan perlindungan terhadap pekerja. Analisis ini menggunakan teori perlindungan hukum dan teori negara hukum.

### **a. Perlindungan Preventif dari Ketat ke Longgar**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perlindungan preventif sangat dominan. Pasal 151 ayat (1) mewajibkan segala upaya untuk mencegah pemutusan hubungan kerja. Pasal 153 melarang pemutusan hubungan kerja karena alasan diskriminatif. Khusus untuk efisiensi, Pasal 164 ayat (3) memberikan batasan yang ketat, yaitu hanya dapat dilakukan jika perusahaan benar-benar tutup. Penelitian (Hananto & Lie, 2024) menegaskan bahwa pembatasan ini muncul dari kesadaran akan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Tujuannya adalah untuk mencegah efisiensi menjadi dalih bagi pemutusan hubungan kerja massal tanpa alasan yang benar-benar mendesak. Perlindungan preventif ini oleh (Randi et al., 2025) disebut sebagai bentuk intervensi negara yang diperlukan untuk menyeimbangkan hubungan industrial.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perlindungan preventif terhadap efisiensi melemah secara signifikan. Berdasarkan deskripsi dalam lampiran undang-undang tersebut dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, efisiensi dapat digunakan dalam berbagai bentuk, yaitu ketika perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian, ketika perusahaan melakukan efisiensi bukan karena kerugian, dan tidak ada keharusan penutupan perusahaan (Hasibuan et al., 2024). Tidak ada parameter objektif yang mengukur kapan efisiensi dianggap sah. Apakah cukup dengan penurunan

laba, apakah harus ada restrukturisasi organisasi yang nyata, apakah efisiensi dapat dilakukan hanya untuk menaikkan margin keuntungan. Undang-undang dan peraturan pelaksanaannya tidak menjawab pertanyaan-pertanyaan ini. Akibatnya, celah interpretasi menjadi sangat lebar. Hal ini bertentangan dengan asas kepastian hukum yang menuntut norma yang jelas dan terukur.

**b. Perlindungan Represif, Penurunan Kompensasi dan Keterbatasan Jaminan Kehilangan Pekerjaan**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, besaran kompensasi untuk efisiensi relatif tinggi. Untuk masa kerja 5 tahun dengan upah sebesar Rp5.000.000, total kompensasi sekitar Rp74.750.000 yang terdiri dari dua kali pesangon sebesar Rp40.000.000, satu kali uang penghargaan masa kerja sebesar Rp10.000.000, dan uang penggantian hak sekitar Rp24.750.000. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, untuk efisiensi karena kerugian, total kompensasi sekitar Rp40.250.000 yang terdiri dari satu kali pesangon sebesar Rp20.000.000, satu kali uang penghargaan masa kerja sebesar Rp10.000.000, dan uang penggantian hak sekitar Rp10.250.000 (Syahputri & Effida, 2023). Untuk efisiensi bukan karena kerugian, total kompensasi sekitar Rp54.250.000 yang terdiri dari satu setengah kali pesangon sebesar Rp30.000.000, satu kali uang penghargaan masa kerja sebesar Rp10.000.000, dan uang penggantian hak sekitar Rp14.250.000, ditambah Jaminan Kehilangan Pekerjaan maksimal sebesar Rp10.500.000.

Namun, Jaminan Kehilangan Pekerjaan memiliki keterbatasan. Tidak semua pekerja tercakup, hanya peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat. Besaran manfaat terbatas maksimal Rp10.500.000, dan durasi terbatas maksimal 6 bulan. Penelitian (Setiawan & Asrun, 2025) mengkritisi bahwa Jaminan Kehilangan Pekerjaan belum efektif karena besaran dan cakupannya masih terbatas. Penurunan kompensasi langsung ini menunjukkan bahwa hukum mulai memandang efisiensi sebagai hal yang wajar dan tidak perlu dibebani biaya yang terlalu tinggi. Perlindungan bergeser dari beban penuh pada pengusaha ke kombinasi dengan jaminan sosial yang dikelola negara.

**c. Kesesuaian dengan Teori Negara Hukum dan Hak Konstitusional**

Dari perspektif teori negara hukum, perubahan ini harus diuji melalui tiga ukuran, yaitu legalitas dan kepastian hukum, perlindungan hak konstitusional pekerja, serta fungsi negara sebagai penyeimbang (Sufiarina et al., 2024). Pertama, kepastian hukum. Meskipun Undang-Undang Cipta Kerja mengklaim memberikan kepastian bagi dunia usaha, parameter efisiensi yang kabur justru menciptakan ketidakpastian bagi kedua belah

pihak. Pengusaha tidak memiliki panduan objektif tentang kapan efisiensi dianggap sah, dan pekerja tidak memiliki kepastian tentang kapan dirinya dapat diputus hubungan kerjanya. Kepastian hukum yang ideal, sebagaimana dikemukakan oleh (Johan, 2022), menuntut adanya norma yang jelas mengenai alasan pemutusan hubungan kerja, prosedur yang harus ditempuh, dan hak-hak pekerja yang timbul.

Kedua, perlindungan hak konstitusional pekerja. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta kepastian hukum yang adil. Pergeseran dari perlindungan preventif yang kuat ke perlindungan represif yang belum matang berpotensi mengurangi jaminan atas pekerjaan itu sendiri, karena pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah dilakukan (Hasnu, 2023). Pasal 33 Undang-Undang Dasar yang menempatkan perekonomian nasional atas asas kekeluargaan dan keadilan sosial juga terancam tereduksi jika efisiensi dijadikan alasan tunggal tanpa mempertimbangkan dampak sosial yang lebih luas (Razzak et al., 2023).

Ketiga, fungsi negara sebagai penyeimbang. Dengan melemahnya perlindungan preventif, posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah. Pengusaha dapat dengan lebih mudah mengajukan alasan efisiensi, sementara pekerja kehilangan mekanisme pengawasan yang kuat, seperti kewajiban penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan (Razzak et al., 2023). Negara seolah-olah menarik diri dari fungsi korektifnya dan menyerahkan sepenuhnya pada mekanisme pasar. Hal ini bertentangan dengan teori perlindungan hukum yang menekankan bahwa negara harus hadir untuk melindungi pihak yang lemah (A. Lesmana, 2025).

Data empiris menunjukkan bahwa kehilangan pekerjaan tetap menjadi ancaman nyata bagi pekerja Indonesia. Dalam situasi seperti ini, setiap pelanggaran aturan tentang pemutusan hubungan kerja akan berdampak besar terhadap nasib pekerja dan keluarganya. Kesenjangan antara norma konstitusi yang melindungi hak atas pekerjaan dengan regulasi yang mempermudah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi semakin lebar. Kondisi ini menimbulkan masalah hukum berupa potensi perluasan tafsir alasan efisiensi, belum tegasnya ukuran objektif untuk menilai keadaan efisiensi, serta kemungkinan bergesernya perlindungan pekerja dari perlindungan substantif ke perlindungan yang bersifat kompensatoris semata.

Dengan demikian, jawaban atas rumusan masalah kedua adalah bahwa pengaturan pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi perusahaan dalam Undang-Undang Nomor

6 Tahun 2023 tetap menjamin perlindungan terhadap pekerja, tetapi dalam bentuk yang bergeser dan belum optimal. Perlindungan preventif melemah secara signifikan, perlindungan represif melalui pesangon lebih rendah dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih terbatas, sehingga secara kualitatif kadar perlindungan terhadap pekerja menurun dan posisi pekerja menjadi lebih rentan terhadap keputusan sepihak pengusaha.

Untuk memenuhi perlindungan pekerja secara optimal, diperlukan langkah-langkah strategis. Pertama, penyusunan parameter objektif efisiensi, misalnya batasan minimum kerugian atau penurunan produktivitas yang dapat dibuktikan secara akuntan publik, kewajiban perusahaan menunjukkan upaya alternatif selain pemutusan hubungan kerja seperti pengurangan jam kerja, rotasi, atau pelatihan ulang, serta verifikasi independen oleh dinas ketenagakerjaan. Kedua, penguatan mekanisme pengawasan oleh serikat pekerja dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk kewajiban pengusaha membuktikan secara ketat klaim efisiensi di muka pengadilan. Ketiga, evaluasi dan peningkatan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, meliputi besaran manfaat, durasi, cakupan pekerja, serta integrasi dengan program pelatihan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan pasar. Keempat, penafsiran yang ketat oleh lembaga peradilan terhadap klaim efisiensi, sehingga alasan tersebut tidak menjadi dalih yang elastis bagi pengusaha (Sukendro et al., 2024). Tanpa langkah-langkah tersebut, perubahan paradigma dari *unfair dismissal* ke efisiensi perusahaan berpotensi menjadi instrumen yang merugikan pihak paling lemah dalam hubungan industrial.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan dua hal. Pertama, perubahan pengaturan pemutusan hubungan kerja dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membentuk pergeseran paradigma dari *unfair dismissal* ke efisiensi perusahaan dalam tiga dimensi. Dimensi kerangka dasar menunjukkan pergeseran dari pemutusan hubungan kerja sebagai *ultimum remedium* dengan kewajiban pencegahan, perundingan, dan penetapan wajib menjadi pemutusan hubungan kerja yang lebih fleksibel dalam paket kebijakan cipta kerja tanpa kewajiban pencegahan dan penetapan hanya jika terjadi perselisihan. Dimensi posisi efisiensi menunjukkan pergeseran dari alasan terbatas (hanya jika perusahaan tutup) dengan kompensasi tinggi (dua kali pesangon) menjadi alasan luas (tanpa keharusan tutup, dapat karena kerugian atau penyesuaian organisasi) dengan kompensasi lebih rendah (satu kali atau satu setengah kali pesangon). Dimensi logika perlindungan menunjukkan

pergeseran dari dominasi perlindungan preventif menuju perlindungan represif berbasis kombinasi kompensasi dari pengusaha dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang belum matang.

Kedua, pengaturan pemutusan hubungan kerja atas dasar efisiensi perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap menjamin perlindungan pekerja, tetapi dalam bentuk yang bergeser dan belum optimal dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan preventif melemah karena hilangnya parameter perusahaan tutup sebagai pembatas ketat, tidak adanya ukuran objektif untuk menilai keadaan efisiensi, serta tidak dipertahankannya kewajiban pencegahan dan penetapan wajib. Perlindungan represif mengalami penurunan kuantitatif karena besaran pesangon turun drastis, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan masih terbatas dalam hal besaran manfaat, durasi, dan cakupan pekerja. Dari perspektif teori negara hukum, perubahan ini menimbulkan ketidakpastian hukum, berpotensi mengurangi perlindungan hak konstitusional pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta melemahkan fungsi negara sebagai penyeimbang dalam hubungan industrial yang tidak setara.

Implikasi kebijakan yang paling mendesak adalah perlunya penyusunan peraturan pelaksana yang memuat parameter objektif dan terukur mengenai alasan efisiensi perusahaan, termasuk kewajiban pengusaha membuktikan upaya alternatif selain pemutusan hubungan kerja serta verifikasi independen oleh dinas ketenagakerjaan. Lembaga peradilan hendaknya melakukan penafsiran yang ketat terhadap klaim efisiensi dan mewajibkan pembuktian yang sah dan meyakinkan. Serikat pekerja dan organisasi pengusaha perlu mendorong penguatan mekanisme pengawasan dan perundingan bersama. Pemerintah wajib mengevaluasi dan meningkatkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan secara berkala, meliputi perluasan cakupan, kenaikan besaran manfaat, serta integrasi dengan pelatihan kerja yang responsif terhadap kebutuhan pasar. Secara akademik, diperlukan penelitian empiris lebih lanjut mengenai efektivitas program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam melindungi pekerja pasca pemutusan hubungan kerja karena efisiensi, serta pengembangan kajian konseptual mengenai parameter objektif efisiensi perusahaan yang dapat dijadikan tolok ukur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adejugbe, A. A. (2021). From contract to status: Unfair dismissal law. *Journal of Commercial and Property Law*, 8(1).
- Adriaman, M. (2024). *Pengantar Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

- Almaududi. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) dalam Teori dan Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Arthur G.H Noija, Tommy Sanfaat, A. W. (2025). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Hak Pesangon: Perspektif Keadilan dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum & Pembangunan Masyarakat*, 17(4), 6–10.
- BPS. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025. Berita Resmi Statistik No. 44/05/Th. XXVIII, 5 Mei 2025*.
- Dahana, T. N. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Ditetapkannya Undang-Undang Cipta Kerja*. Penerbit NEM.
- Fajarihza. (2025). *Kemnaker Blak-blakan Penyebab PHK 2025 Tembus 88.519 Pekerja*. Ekobis. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20260121/12/1945940/kemnaker-blak-blakan-penyebab-phk-2025-tembus-88519-pekerja?>
- Ginting, R. S. (2022). Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas Kesalahan Berat. " *Dharmasisya* " *Jurnal Program Magister Hukum FHUI*, 2(1), 38.
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT. SUS PHI/2023/PN. JKT. PST). *UNES Law Review*, 6(4), 10711–10722.
- Hasibuan, M., Purba, I. G., & Susilawati, S. (2024). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi (Studi Putusan Nomor 1058 K/Pdt. Sus-PHI/2023). *Jurnal Hukum Al-Hikmah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat*, 5(4), 557–574.
- Hasnu. (2023). *Omnibus Law Cipta Kerja di Indonesia: Kontroversi, Oligarki, dan Tantangan Demokrasi*. Bintang Semesta Media.
- Imelda, C., Dewi, P. M., Budiman, E. A., Yustrisia, L., Wardana, K. W., Hariri, A., Apriyani, R., Adriani, F., Arman, Z., & Indrijantoro, W. (2025). *Transformasi Hukum*. CV. Gita Lentera.
- Iriyanto, E., & Nugroho, A. (2022). Analisis Yuridis Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Tidak Diikuti Dengan Penutupan Perusahaan Yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian. *Novum: Jurnal Hukum*, 28–39.
- Jati, M., Hikmawati, E., Setiyati, R., & No, J. A. U. (n.d.). *Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Karena Alasan Efisiensi Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/Puu-Ix/2011 (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 K/Pdt. Sus-Phi/2017)*.
- Johan, T. S. B. (2022). *Kekuasaan Negara dalam Pembentukan Hukum (Legal Drafting dari Sudut Pandang Hukum Tata Negara dan Hukum Admnistrasi Negara)*. Deepublish.
- Laritmas, S., & Ahmad Rosidi. (2024). *Teori-Teori Negara Hukum*. Prenada Media.
- Lesmana, A. (2025). *Teori dan Praktek Peradilan Pidana*. Serasi Media Teknologi.
- Lesmana, T. (2020). *Integrasi Mediasi Penal dalam Pembaharuan Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. Pena Persada.
- Prestianawati, S. A., Akmal, A. K., Muhammad Fawwaz, S. E., Viphindartin, S., Rasli, A., Zainuri, M. S., & Muslih, M. A. H. (2025). *Ekonomi Kelembagaan dan Implikasinya Pada Pembangunan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Purwati, A. (2022). *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*. Jakad Media Publishing.

- Putri, K. M. T., & Lie, G. (2023). Pengaruh Kebijakan Efisiensi sebagai alasan Penjatuhan PHK: Perbandingan antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(11), 6439–6452.
- Qamar, N., & Rezah, F. S. (2020). *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn).
- Rahmatsyah, S. H. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramli, L. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan*. Airlangga University Press.
- Randi, Saraya, S., Sari, I. P., Chamdani, Bidja, I., Althafzufar, M. A., & Soraya, J. (2025). *Hukum Ketenagakerjaan*. Basya Media Utama.
- Razzak, M. D., Wibisono, A., & Fitriana, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83–92.
- Retnaningsih, H. (2025). Potensi Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 2025. *KOMISI IX: Kesehatan, Ketenagakerjaan, Dan Jaminan Sosial*, 17(1).
- Rifa'i, I. J., Purwoto, A., Ramadhani, M., Rusydi, M. T., Harahap, N. K., Mardiyanto, I., Churniawan, E., Junaedi, M., & Agustiwi, A. (2023). *Metodologi Penelitian Hukum*. Sada Kurnia Pustaka.
- Setiawan, Y., & Asrun, A. M. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Klaster Ketenagakerjaan. *YUSTISI*, 12(1), 13–36.
- Sufiarina, S., Ismoyo, J. D., Judijanto, L., Kurniati, Y., Mamonto, A. A. N., Apriyanto, A., Suradinata, P. E., Sari, L., Parera, Z., & Ishak, T. (2024). *Hukum Perdata: Asas-Asas dan Perkembangannya*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sukendro, B., Budiman, A., & Bhakti, T. S. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dengan Status Pkwt Ke Pkwt Pada Pekerjaan Outsourcing/Alih Daya. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 7(1), 423–434. <https://doi.org/10.47647/jsh.v7i1.2377>
- Sumadi, P. S. (2023). *Teori-Teori Dasar Konstruksi Teori Hukum*. Zifatama Jawa.
- Syahputri, A., & Effida, D. Q. (2023). Penegakan Hukum Terhadap Pengusaha Sawit Yang Mempekerjakan Anak Di Bawah Umur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Penelitian di Gampong Bumi Sari Kabupaten Nagan Raya). *Jurnal Lex Justitia*, 5(2), 85–97.
- Terubus. (2025). *Politik Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Dengan Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Widana, K. (2024). Kepastian Hukum Penerapan Online Single Submission Risk-Based Approach (OSS RBA) Sebagai Sistem Perizinan Berusaha Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. *Lex Lectio Law Journal*, 3(1), 54–65.