

**PENERAPAN REGULASI PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA KARENA EFISIENSI DI PERUSAHAAN
TEKNOLOGI RINTISAN**

Ayu Satwika Dibyaniasih Sudjana¹, Rr. Ani Wijayati², Binoto Nadapdap³

Universitas Kristen Indonesia

Email: ayu.satwika2023@gmail.com¹, ani.wijayati@uki.ac.id²,
binoto.nadapdap@uki.ac.id³

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi pada perusahaan teknologi rintisan (startup) semakin meningkat seiring perubahan dinamika industri digital dan kebutuhan restrukturisasi bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan regulasi PHK karena efisiensi serta menilai pertimbangan hukum majelis hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun regulasi terkait PHK karena efisiensi telah diatur dalam Peraturan Pemerintah, penerapannya belum sepenuhnya memberikan perlindungan hukum yang optimal bagi pekerja di perusahaan rintisan. Permasalahan muncul karena karakteristik perusahaan rintisan yang tidak stabil, berubah cepat, serta tidak diatur secara spesifik dalam regulasi ketenagakerjaan. Studi kasus pada putusan pengadilan menunjukkan bahwa hakim mempertimbangkan unsur keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, namun masih terdapat ketidakseimbangan antara kepentingan pengusaha dan hak pekerja. Penelitian ini menegaskan perlunya regulasi yang lebih responsif dan kontekstual terhadap dinamika industri teknologi.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Efisiensi, Rintisan, Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja.

Abstract

Employment Termination (PHK) due to efficiency in technology startup companies has become increasingly common in response to rapid digital industry changes and business restructuring needs. This research aims to analyze the implementation of regulations on efficiency-based termination and evaluate the legal reasoning of judges in Supreme Court Decision Number 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023. The study employs a normative juridical method with statutory and case approaches. The findings indicate that although regulations on efficiency-based termination are stipulated Government Regulation, their implementation does not fully ensure optimal legal protection for workers in startup companies. Challenges arise due to the inherently unstable and rapidly changing nature of startups, which is not explicitly regulated within Indonesian labor law. The case analysis reveals that the Supreme Court considered principles of justice, legal certainty, and utility; however, imbalance remains between employer interests and worker rights. This study highlights the need for more adaptive and contextual regulations that align with the dynamics of the technology sector.

Keywords: *Employment Termination, Efficiency, Startup, Labor Law, Worker Protection.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam era Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan signifikan terhadap tatanan sosial, ekonomi, dan struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Kemunculan perusahaan teknologi rintisan (startup) menjadi salah satu manifestasi utama dari transformasi tersebut. Rintisan berkembang pesat karena menawarkan inovasi, fleksibilitas, dan model bisnis baru yang mengandalkan teknologi digital, big data, dan otomatisasi sebagai fondasi operasional. Namun, perkembangan ini tidak hanya menciptakan peluang, tetapi juga membawa tantangan baru, terutama terkait perlindungan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja.

Di tengah persaingan bisnis yang ketat, rintisan sering menghadapi ketidakstabilan usaha akibat perubahan pasar, ketergantungan pada pendanaan investor, serta kebutuhan untuk menyesuaikan struktur organisasi secara cepat. Kondisi ini menyebabkan praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan efisiensi menjadi salah satu strategi yang kerap digunakan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. PHK karena efisiensi merupakan alasan yang dibenarkan oleh hukum, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun demikian, penerapan PHK dengan alasan efisiensi masih sering menimbulkan ketidakpastian hukum dan perselisihan hubungan industrial, terutama ketika berkaitan dengan pekerja startup yang struktur hubungan kerjanya cenderung fleksibel dan tidak selalu mengikuti pola ketenagakerjaan tradisional.

Permasalahan muncul ketika praktik PHK karena efisiensi dilakukan tanpa memperhatikan asas-asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan pekerja. Pekerja startup kerap berada pada posisi rentan karena status hubungan kerja yang tidak selalu jelas, penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara berlebihan, serta minimnya pemahaman terhadap kewajiban pemberi kerja mengenai pesangon, kompensasi, dan prosedur PHK yang sah. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan industri digital dengan regulasi ketenagakerjaan yang masih bersifat umum dan belum secara khusus mengatur karakteristik perusahaan rintisan.

Studi terhadap Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023 menjadi relevan untuk dilihat bagaimana peradilan Indonesia memberikan penilaian hukum terhadap kasus PHK karena efisiensi dalam perusahaan rintisan teknologi. Putusan tersebut memberikan gambaran mengenai pola pertimbangan hakim, penerapan regulasi, serta sejauh mana perlindungan terhadap pekerja ditegakkan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui penelitian ini, penulis berupaya mengkaji penerapan regulasi PHK karena efisiensi pada perusahaan teknologi rintisan serta menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim dalam putusan tersebut dengan menggunakan teori hukum progresif Satjipto Rahardjo dan teori keadilan Gustav Radbruch sebagai landasan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif, responsif, dan berkeadilan di tengah perkembangan industri digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Regulasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi pada Perusahaan Teknologi Rintisan

Penerapan regulasi pemutusan hubungan kerja (PHK) karena efisiensi di perusahaan rintisan teknologi menunjukkan dinamika ketenagakerjaan yang kompleks. Perusahaan rintisan identik dengan model bisnis yang cepat berubah, struktur organisasi yang fleksibel, serta pola hubungan kerja yang fleksibel. Namun fleksibilitas tersebut kerap berdampak pada ketidakpastian status kerja dan lemahnya perlindungan bagi pekerja. Banyak perusahaan rintisan mempekerjakan tenaga kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), outsourcing, atau kontrak jangka pendek yang secara praktik mengurangi

kepastian status pekerja. Situasi ini semakin diperburuk oleh maraknya PHK karena alasan efisiensi sejak pandemi Covid-19, ketika banyak perusahaan gagal mempertahankan operasional sehingga melakukan pengurangan tenaga kerja secara sepihak dan minim transparansi. Kondisi ini memperlihatkan ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja berada dalam posisi tawar yang lemah secara ekonomi maupun sosial.

Kerangka hukum terkait PHK karena efisiensi diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengubah ketentuan Pasal 154A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa PHK dapat dilakukan karena efisiensi. Ketentuan lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menjelaskan dua kategori efisiensi, yaitu efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan efisiensi untuk mencegah kerugian. Regulasi ini memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk melakukan PHK, namun pada saat yang sama juga menetapkan syarat, batasan, dan hak normatif yang wajib diberikan kepada pekerja.

PHK karena efisiensi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 harus didasarkan pada indikator objektif, seperti menurunnya produktivitas atau laba yang memengaruhi kelangsungan operasional perusahaan. Walaupun pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak mewajibkan adanya audit keuangan eksternal, ketentuan pada Pasal 42 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memungkinkan perusahaan menggunakan audit internal atau eksternal sebagai bukti objektif. Mekanisme ini penting untuk memastikan bahwa alasan efisiensi bukan sekadar justifikasi strategis, melainkan kondisi nyata yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam praktik, alasan efisiensi sering kali disandarkan bukan pada kerugian finansial, tetapi pada strategi restrukturisasi, perubahan model bisnis, atau penyesuaian terhadap kebutuhan pasar. Karena itu, transparansi menjadi prinsip yang harus ditegakkan agar PHK dilakukan secara sah, rasional, dan dapat diterima oleh pekerja.

Dari sisi prosedur, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengakhiran hubungan kerja yang harus ditempuh melalui perundingan bipartit terlebih dahulu. Pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa PHK harus diupayakan untuk dihindari; jika perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, perusahaan tidak dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses komunikasi formal. Hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja juga telah diatur melalui ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pengaturan tersebut memberikan kepastian kompensasi yang wajib dibayarkan oleh perusahaan dalam kondisi PHK karena efisiensi, baik yang disebabkan kerugian maupun upaya pencegahan kerugian.

Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperkuat pengaturan kompensasi dengan membedakan besaran hak berdasarkan jenis efisiensi. Jika efisiensi disebabkan oleh kerugian perusahaan, pekerja berhak atas 0,5 kali pesangon, 1 kali penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Sebaliknya, bila efisiensi dilakukan untuk mencegah kerugian, pekerja memperoleh 1 kali pesangon, 1 kali penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Ketentuan ini menegaskan bahwa efisiensi bukan alasan bagi perusahaan untuk meniadakan kewajiban terhadap pekerja, serta memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja tetap berada dalam batas perlindungan yang berkeadilan.

Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja memainkan peran krusial sebagai dasar legalitas hubungan industrial, sekaligus instrumen perlindungan bagi pekerja. Klausul perjanjian kerja harus mengatur hak dan kewajiban para pihak, mekanisme penyelesaian perselisihan, serta ketentuan spesifik mengenai PHK. Tanpa perjanjian kerja yang jelas, ketidakpastian status dan perlindungan pekerja berpotensi semakin melebar, terutama pada sektor rintisan yang cenderung menggunakan PKWT atau status kontrak jangka pendek.

Kehadiran Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan dimensi baru terhadap perlindungan pekerja. Putusan ini menegaskan pembatasan masa kontrak PKWT dan melarang praktik perpanjangan kontrak yang bertentangan dengan sifat pekerjaan tetap. Mahkamah menilai bahwa pembatasan terhadap PKWT merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam situasi hubungan kerja yang timpang. Pengaturan mengenai PHK juga dituangkan dalam Putusan tersebut yaitu menyatakan bahwa dalam penyelesaian perselisihan PHK wajib dilakukan perundingan antara pekerja/buruh dan pengusaha secara musyawarah mufakat dan apabila tidak mendapatkan kesepakatan maka PHK hanya dapat diproses melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya berkekuatan hukum tetap. Putusan ini sekaligus menegaskan pentingnya perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai syarat yang tidak dapat dikesampingkan dalam proses PHK. Dengan demikian, putusan Mahkamah Konstitusi memperkuat upaya negara dalam mengawasi praktik hubungan kerja agar tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan substantif.

Pendekatan Mahkamah Konstitusi ini selaras dengan teori hukum progresif yang dikemukakan Satjipto Rahardjo, yang menekankan bahwa hukum harus berpihak pada masyarakat dan berorientasi pada penyelesaian masalah sosial. Hukum tidak boleh berdiri sebagai teks normatif semata, tetapi harus menjadi instrumen keadilan yang berfokus pada perlindungan manusia. Ketika isi Putusan ini menjelaskan ketentuan ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan ketidaksetaraan posisi pekerja dan pengusaha, hal tersebut mencerminkan penerapan asas empati sosial dalam penegakan hukum. Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 membawa paradigma bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi mengatur mekanisme ekonomi, tetapi juga untuk menjaga harkat dan martabat pekerja sebagai subjek hukum.

Dalam konteks perusahaan rintisan teknologi, karakteristik fleksibilitas organisasi, kecepatan inovasi, dan mobilitas tenaga kerja sering kali dijadikan alasan untuk mempertahankan model hubungan kerja yang tidak stabil. Tanpa adanya batasan hukum, praktik ini berpotensi menimbulkan eksploitasi tenaga kerja melalui kontrak berulang, PHK sepihak, atau ketidakjelasan status. Karena itu, regulasi mengenai pembatasan masa kontrak dan kewajiban penyelesaian perselisihan melalui perundingan menjadi sangat penting untuk menyeimbangkan fleksibilitas bisnis operasional dengan perlindungan hak pekerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 menjadi contoh konkret penerapan hukum progresif dalam sektor rintisan yang tengah berkembang pesat. Dengan memperkuat perlindungan pekerja dari penyalahgunaan PKWT, Mahkamah menegaskan bahwa hukum harus adaptif terhadap perkembangan sosial ekonomi tanpa mengorbankan prinsip keadilan sosial. Mahkamah Konstitusi tidak sekadar menjaga konstitusi, tetapi juga menjadi penjaga nilai kemanusiaan dalam ketenagakerjaan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa hukum yang baik bukan hanya hukum yang selaras secara normatif, tetapi hukum yang melayani kebutuhan manusia dan memberikan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan pekerja.

Secara keseluruhan, penerapan regulasi PHK karena efisiensi pada perusahaan rintisan teknologi menuntut adanya transparansi, akuntabilitas, dan keadilan prosedural. Di satu sisi, perusahaan membutuhkan fleksibilitas untuk bertahan dalam dinamika pasar. Namun di sisi lain, pekerja berhak atas perlindungan hukum, kepastian status, dan jaminan terhadap hak normatif yang telah diatur undang-undang. Dengan demikian, regulasi PHK harus dipahami bukan sekadar sebagai instrumen pemberian kelonggaran bagi perusahaan, tetapi sebagai upaya menegakkan keseimbangan relasi industrial yang berkeadaban. Kehadiran Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 mempertegas bahwa negara memiliki peran aktif untuk menjamin bahwa hubungan industrial dijalankan sesuai dengan asas keadilan, kemanusiaan, dan penghormatan terhadap hak asasi pekerja.

Analisis Pertimbangan Hukum Majelis Hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023

Putusan Majelis Hakim mengenai perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) antara Penggugat dan Tergugat dalam Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023

memberikan kontribusi penting terhadap penguatan kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan dalil-dalil gugatan yang diajukan Penggugat serta proses pemeriksaan persidangan yang berlangsung, Majelis Hakim menilai bahwa sebagian besar argumentasi hukum yang diajukan Penggugat memiliki relevansi yuridis dan dasar normatif yang dapat dipertanggungjawabkan. Oleh sebab itu, Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian, memutus bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada 2 September 2020 merupakan PHK sepihak yang tidak sah karena bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan menyatakan bahwa PHK karena efisiensi. Atas dasar itu, hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar kompensasi berupa uang pesangon, upah proses, serta upah masa percobaan kepada Penggugat dengan jumlah total Rp47.493.671,00. Sebagai landasan hukum untuk pertimbangan putusan yaitu 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 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Putusan ini tidak hanya memberikan penyelesaian terhadap sengketa individual, tetapi juga memperkuat pandangan hubungan industrial yang menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang berhak mendapatkan perlindungan maksimal, terutama dalam konteks pemutusan hubungan kerja.

Dalam pemeriksaan perkara, Majelis Hakim menilai pentingnya penerapan prinsip keadilan substantif bagi pekerja yang menghadapi posisi yang secara struktural lebih lemah dalam relasi ketenagakerjaan. PHK pada dasarnya merupakan tindakan yang memiliki dampak signifikan baik secara ekonomi maupun sosial terhadap pekerja. Sehingga setiap tindakan PHK harus dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai alasan PHK, tata cara pelaksanaan, serta hak-hak yang wajib diberikan kepada pekerja. Majelis Hakim menilai bahwa pekerja tetap memiliki hak atas perlindungan normatif, termasuk hak atas upah dan kompensasi tertentu yang tidak dapat dikesampingkan oleh pengusaha. Putusan Majelis Hakim juga menegaskan bahwa ketentuan mengenai upah masa percobaan yang belum dibayarkan tidak dapat dijadikan alasan untuk menghilangkan hak pekerja atas upah yang telah menjadi kewajibannya, karena dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha masing-masing memiliki kewajiban dan hak nya tersendiri.

Putusan ini juga mempertegas bahwa pengusaha yang melakukan tindakan PHK tanpa memperhatikan prosedur hukum berkewajiban memberikan kompensasi sebagai bentuk pertanggungjawaban hukum. Dalam konteks ini, pembayaran kompensasi PHK memiliki kedudukan tidak hanya sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja, tetapi juga sebagai mekanisme penyeimbang agar hubungan industrial tetap berada dalam kerangka keadilan dan kepastian hukum. Upah proses merupakan instrumen yang dirancang untuk memberikan perlindungan selama masa perselisihan berlangsung, sehingga pekerja tidak mengalami kerugian ekonomi yang berlebihan akibat tindakan PHK yang tidak melalui prosedur yang tepat. Keputusan hakim mengenai pemenuhan kewajiban tersebut menunjukkan bahwa mahkamah memberikan perhatian khusus terhadap prinsip non-discrimination dan prinsip fairness dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain itu, putusan ini juga memiliki implikasi praktis dan akademik bagi perkembangan kajian ketenagakerjaan, khususnya dalam menilai aspek normatif PHK di perusahaan yang menerapkan struktur organisasi dinamis, termasuk perusahaan rintisan teknologi yang sering kali memanfaatkan fleksibilitas hubungan kerja. Putusan Majelis Hakim menegaskan bahwa meskipun perusahaan memiliki karakteristik operasional yang adaptif dan inovatif, kepatuhan terhadap norma hubungan kerja tidak dapat dinegosiasikan. Setiap perusahaan, termasuk yang beroperasi dalam sektor teknologi digital, tetap wajib melaksanakan PHK sesuai tata cara yang telah ditetapkan, seperti pemberitahuan tertulis, pertimbangan alasan efisiensi, dialog bipartit, dan pelaporan melalui mekanisme yang diatur Undang-Undang. Dengan demikian, putusan ini dapat dijadikan rujukan dalam merumuskan standar operasional prosedur PHK yang lebih akomodatif terhadap perlindungan pekerja,

namun tetap memberikan ruang adaptasi bagi perusahaan yang menghadapi kebutuhan efisiensi bisnis.

Lebih jauh, putusan tersebut juga menunjukkan bahwa upaya penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terus berkembang menuju sistem perlindungan yang lebih progresif. Dalam konteks akademik, putusan ini dapat dianalisis sebagai bagian dari transformasi hukum ketenagakerjaan yang mulai menekankan aspek keberimbangan antara fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Melalui putusan ini, Majelis Hakim secara juga mempertegas peran hukum sebagai mekanisme korektif terhadap praktik ketenagakerjaan yang berpotensi merugikan pekerja akibat ketimpangan posisi tawar. Oleh karena itu, putusan ini memberikan landasan teoretis yang kuat bagi penelitian lanjutan mengenai implementasi PHK, mekanisme kompensasi, serta tantangan perlindungan pekerja dalam era digital dan ekonomi yang semakin berkembang.

Secara garis besar, putusan ini juga memberikan dampak penting bagi pekerja, khususnya dalam memahami hak-hak normatifnya. Putusan ini memberi ruang bagi pekerja untuk mendapatkan hak apabila terjadi penyimpangan prosedur, serta mendorong pekerja untuk menggunakan jalur hukum sebagai mekanisme penyelesaian sengketa yang sah. Selain itu, Putusan Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023 turut menegaskan bahwa pekerja memiliki kedudukan hukum yang kuat dalam memperjuangkan haknya selama pemutusan hubungan kerja, sehingga pekerja disarankan untuk mendokumentasikan setiap peristiwa, perintah kerja, masa kerja, serta bentuk komunikasi dengan pengusaha sebagai bukti ketika mengajukan keberatan atau gugatan. Pendekatan yuridis dan moral yang ditunjukkan hakim menguatkan peran pengadilan sebagai penjaga nilai-nilai keadilan sosial dalam hubungan industrial modern.

Dengan demikian, putusan ini tidak hanya menyelesaikan konflik hubungan kerja antara para pihak tetapi juga memberi kontribusi signifikan terhadap pembentukan yurisprudensi ketenagakerjaan nasional. Putusan ini memperkuat prinsip bahwa perlindungan pekerja tetap menjadi pilar utama dalam sistem hubungan industrial, dan segala bentuk PHK yang tidak sesuai prosedural harus memperoleh koreksi melalui mekanisme peradilan hukum. Secara keseluruhan, putusan ini telah mencerminkan penerapan teori keadilan Gustav Radbruch, yang menempatkan keadilan sebagai nilai tertinggi dalam penegakan hukum. Dimana Majelis Hakim tidak hanya mengandalkan kepastian hukum, tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dan perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hubungan industrial, yaitu pekerja. Pendekatan ini sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D UUD 1945 yang menekankan jaminan atas pekerjaan, penghidupan layak, pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah dilakukan di atas maka penulis menarik kesimpulan:

1. Dalam penerapan regulasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi di perusahaan rintisan teknologi sangat lemah dan rentan disalahgunakan sebagai PHK sepihak oleh pihak pengusaha. Pentingnya perlindungan hukum terhadap pekerja ada secara nyata untuk masyarakat serta memberikan kepastian hukum untuk menjamin kebahagiaan dan kesejahteraan manusia.
2. Pertimbangan hukum Majelis Hakim terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja karena efisiensi di perusahaan teknologi rintisan yang terdapat pada putusan nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023 sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan Majelis Hakim dinilai telah memberikan keadilan kepada Pekerja/Penggugat, sebab putusannya selaras dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh Pengusaha/Tergugat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penulis, maka penulis dapat memberikan saran, sebagai berikut:

1. Pihak Pengusaha disarankan dalam menjalankan prosedur Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan rintisan teknologi dengan alasan efisiensi harus didasarkan pada pertimbangan yang objektif, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan. PHK tersebut wajib disertai penjelasan yang transparan serta dapat diterima oleh pekerja/buruh. Alasan efisiensi harus dibuktikan dengan data dan/atau dokumen yang sah, serta didahului dengan proses perundingan bipartit atau musyawarah bersama pekerja berdasarkan prinsip keterbukaan dan keadilan. Setiap tindakan PHK karena efisiensi harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tata cara hak, dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha.
2. Pekerja disarankan untuk memahami dengan jelas status hubungan kerja serta ketentuan Perjanjian Kerja yang berlaku terkait PKWT dan PKWTT, menyimpan seluruh dokumen kerja secara lengkap, dan menggunakan mekanisme penyelesaian internal sebelum menempuh jalur hukum. Selain itu, pekerja perlu memahami hak-haknya terkait prosedur PHK dan kompensasi serta baiknya untuk berkonsultasi dengan serikat pekerja atau penasihat hukum sebelum mengajukan gugatan secara tepat waktu.
3. Untuk pemerintah dengan seiring meningkatnya kasus PHK di sektor rintisan maka Pengadilan perlu memperhatikan karakteristik khusus perusahaan rintisan (startup) dalam memutus perkara hubungan industrial di sektor rintisan, hakim sebaiknya mempertimbangkan karakteristik dan pola kerja rintisan yang cenderung fleksibel namun sering mengabaikan aspek kepastian hukum ketenagakerjaan. Dengan adanya kekhasan tersebut, Majelis Hakim perlu menekankan standar kepatuhan yang tegas agar perusahaan rintisan tidak memanfaatkan posisi pekerja untuk melemahkan hak-hak pekerja dan memberikan efek jera. Dengan itu dapat mendorong pula berkembangnya kesejahteraan pada sektor ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aina Putri Ayu, N. D. (2023). Pengaruh Perubahan Teknologi terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3 No. 2, 5785–5796.
- Aisyah Assyifa, S. I. (2021). Urgensi Regulasi Khusus tentang Perusahaan Rintisan (Startup) dalam Rangka Pengembangan Ekosistem Perusahaan Rintisan di Indonesia. *Jurnal Jentera*, Vol. 4 No. 1.
- Ayza Rachma Zahranisza, R. F. (2024). Jaminan Pemberian Pesangon Terhadap Karyawan yang Terdampak PHK. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 37–42.
- Bernard L. Tanya, Y. N. (2013). *Teori Hukum*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Bruggink, J. (1996). *Refleksi tentang Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuahan*. Jakarta: Indeks.
- Darmanto, F., & Suryono (2010). *Himpunan Putusan Mahkamah Agung dalam Perkara PHI tentang PHK Disertai Ulasan Hukum*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Djumadi. (1995). *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Eliza Della Kanaya, L. Y. (2021). Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di-PHK akibat Efisiensi. *Seri Seminar Nasional Universitas Tarumanagara Ke-III*, 919–928.
- Hendrawan, A. (2020). Peran Startup Digital dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 112–124.
- Husni, L. (2009). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Khakim, A. (2022). *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca Berlakunya UU Cipta Kerja*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Kusumohamidjojo, B. (2019). *Teori Hukum*. Bandung: Yrama Widya.
- Lasmaria, I. D. (2021). Discontinuation of Employment Relations Because of Efficiency in the Era of Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 10 No. 3, 407–420.
- Makmu, G. (2003). *Bisnis Startup: Fenomena, Problematika, dan Analisis Perspektif Hukum*

- Ekonomi Syariah. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah, Vol. 5 No. 1, 128–141.
- Manulang, S. H. (1998). Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Margono, H. (2020). Asas Keadilan, Kemanfaatan & Kepastian Hukum dalam Putusan Hakim. Jakarta: Sinar Grafika.
- Marzuki, P. M. (2009). Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang JKP.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 31 K/Pdt.Sus-PHI/2023 tentang PHK karena Efisiensi.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.
- Radbruch, G. (1950). The Legal Philosophies of Lask, Radbruch, and Dabin. Massachusetts: Harvard University Press.
- Rahardjo, S. (2006). Membedah Hukum Progresif. Jakarta: Kompas.
- Rahardjo, S. (2009). Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Santoso, K. L. (2018). Teori-Teori Keadilan. Bandung: Nusa Media.
- Siregar, M. (2004). Teori Hukum Progresif dalam Konsep Negara Hukum Indonesia. Muhammadiyah Law Review, 1–15.
- Soekanto, S., & Mamuji, S. (2013). Penelitian Hukum Normatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. (1987). Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono, B. (1997). Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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.