



Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Arief Mandala Putra ^{1*}, Gunardi Lie ²

¹ Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, ariefmp@yahoo.com

² Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, gunardi@fh.untar.ac.id

*Corresponding Author: ariefmp@yahoo.com

Abstrak: Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai pedoman utama bagi pengusaha dan pekerja dalam menetapkan syarat-syarat kerja, dengan tujuan mencegah perbedaan penafsiran serta pelanggaran terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang pertama yang mengatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini kemudian direvisi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Sebelum itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja telah dikeluarkan sebagai langkah awal. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri merupakan tindakan hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, yang meskipun tidak dapat sepenuhnya dihindari, seharusnya dilakukan melalui prosedur yang jelas dan terarah. Artikel ini membahas tata cara pelaksanaan PHK berdasarkan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata Kunci: Pekerja/Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja, Pelanggaran Bersifat Mendesak.

Abstract: Labor law functions as the main guideline for employers and workers in determining work conditions, with the aim of preventing differences in interpretation and violations of the rights and obligations of each party. The first law that regulates employment law in Indonesia is Law Number 13 of 2003 concerning Employment. This provision was then revised through Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law. Prior to that, Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time, Rest Time and Termination of Employment Relations had been issued as a first step. Termination of Employment Relations (PHK) itself is a legal action that ends the employment relationship between employers and workers, which, although it cannot be completely avoided, should be carried out through clear and directed procedures. This article discusses the procedures for implementing layoffs based on Article 52 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Specific Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time, Rest Time and Termination of Employment Relations

Keyword: Workers/Labourers, Termination of Employment Relations, Urgent Violations

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional tidak terlepas dari para pelaku di dalamnya termasuk para tenaga kerja. Peranan dan kedudukannya sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan oleh sebab itu perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha¹. Dalam hal adanya hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dengan pengusaha, pemerintah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai regulator antara lain dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, adapun hal tersebut memiliki tujuan untuk memberikan kepastian hukum terkait dengan hak dan kewajiban bagi pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan. Dalam hal ini perlindungan hukum dan kepastian hukum merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan yang merupakan perlindungan hukum bagi warga negara. Hak-hak dasar bagi manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan di mana saja orang tersebut berada, sehingga manusia mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seorang manusia, hal tersebut sudah sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"². Tidak hanya imbalan yang layak, tetapi UUD menjamin pekerjaan kepada setiap orang. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya tujuan negara Indonesia tersebut tidak lain merupakan usaha negara untuk mencapai negara kesejahteraan atau welfare state melainkan juga pemenuhan kesehatan dan juga pemenuhan pekerjaan yang layak demi memenuhi setiap kebutuhan hidup dari setiap manusia.

Alasan tersebut mendasari terbentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) yang merupakan salah satu aturan dasar bagi pengusaha dan pekerja yang sampai dengan saat ini masih berlaku di Indonesia. UU 13/2003 kemudian perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan pengusaha, pekerja dan khususnya iklim investasi sehingga pemerintah mengatur hukum ketenagakerjaan pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU 11/2020 atau UU Cipta Kerja). Undang-undang tersebut kemudian diajukan *judicial review* ke Mahkamah Konstitusi dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 dinyatakan bahwa UU Cipta Kerja tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan ini diucapkan. Untuk mengatasinya, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja atau Perppu Cipta Kerja dan menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023).

Pasal 80-81 UU 6/2023 kemudian menyatakan bahwa dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, perlu dilakukan penghapusan dan perubahan beberapa pasal khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (selanjutnya disebut PP 35/2021). Tujuan dari dibentuknya peraturan

¹ Hermanto, T., Limbong, D., dan Pasaribu, Y. H.. 2024. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT. Signal Indo Sukses". *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 5(1).

² Muin, Fathul. 2015. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia". *Jurnal Cita Hukum*, Vol. 3 No. 1. hal. 7

terkait dengan ketenagakerjaan sendiri tidak terlepas dari tujuan pokok hukum ketenagakerjaan itu sendiri yang meliputi:

- a. Memberikan perlindungan kepada pihak yang dapat dikatakan lemah dan menempatkan pihak tersebut dalam tingkat yang lebih layak dari sisi kemanusiaan;
- b. Agar memperoleh keadilan sosial bagi para buruh di lapangan hukum perburuhan dengan cara memberikan proteksi bagi buruh terhadap kekuasaan majikan/penguasa yang tidak memiliki batasan.³

Hubungan kerja dapat dikatakan hubungan yang timbul dikarenakan adanya kesepakatan di antara pemberi kerja dengan penerima kerja berdasarkan adanya perjanjian kerja dengan didasari oleh adanya kerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja dapat muncul dan terjalin antara pengusaha dan pekerja dikarenakan adanya kesepakatan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja itu sendiri, yang mana hubungan kerja tersebut didasari dengan adanya perjanjian kerja yang diantaranya memuat terkait dengan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, sehingga hal tersebut merupakan dasar dan bukti adanya hubungan hukum yang terjadi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Dalam hal terjalin hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, maka kedua belah pihak mempunyai aturan, hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang timbul dikarenakan adanya hubungan kerja tersebut, yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Salah satu aturan yang paling penting dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama adalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (atau selanjutnya disingkat PHK). Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 mengatur mekanisme PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Jenis pelanggaran bersifat mendesak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama artinya ditentukan sendiri oleh para pihak karena Penjelasan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 hanya memberikan contoh pelanggaran bersifat mendesak tetapi tidak memberikan pengertian atau membatasi ruang lingkup pelanggaran bersifat mendesak.

Peraturan ini memiliki celah terkait penerapannya karena belum ada peraturan teknis yang mengatur tata cara pemutusannya, disisi lain juga terdapat aturan serupa/substansi yang mirip pernah diatur Pasal 158 UU 13/2003 yang ketentuan PHK-nya telah dicabut berdasarkan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003. Perbedaan pengaturan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 dan Pasal 158 UU 13/2003 adalah mengenai ruang lingkup pelanggaran bersifat mendesak. Pada PP 35/2021 menyebutkan frasa “misal dalam hal”. Berbeda dengan frasa Pasal 158 UU 13/2003 menyebutkan frasa “sebagai berikut”. Keduanya memiliki konsekuensi yang berbeda, yaitu Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 memberikan ruang adanya jenis atau penafsiran lain dari pelanggaran bersifat mendesak di luar pengaturan PP 35/2021 sedangkan Pasal 158 UU 13/2003 membatasi pelanggaran bersifat mendesak.

Permasalahan kedua mengenai perlu tidaknya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap terhadap pelanggaran bersifat mendesak. Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HJ/I/2005 menyatakan Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, akan tetapi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3/2015 menyatakan dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 012/PUU I/2003, tanggal 28 Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan

³ Pujiastuti, Endah. 2008. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang University Press, Semarang, hal. 93

pidana berkekuatan hukum tetap (BHT). Permasalahan ketiga, apakah ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi dan Surat Edaran Mahkamah Agung dapat diterapkan pada PP 35/2021.

Ketidakharmonisan pengaturan tersebut pada akhirnya berujung pada disparitas praktik PHK karena kesalahan berat, utamanya mengenai pandangan perlu atau tidaknya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap. Pada Putusan Nomor 93/Pdt.Sus PHI/2022/PN.Mdn, pengadilan membatalkan PHK dengan alasan pelanggaran bersVifat mendesak karena belum ada putusan pidana berkekuatan hukum tetap, sedangkan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi menyatakan PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak tidak perlu didahului putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang jelas terkait dengan penerapan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Sekaligus, Outsourcing, Jam Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja agar perusahaan dan pekerja memperoleh keadilan berdasarkan Ius Constitutum (peraturan yang berlaku saat ini), sehingga tujuan dari dibentuknya perundang-undangan tersebut dapat berjalan sesuai dengan kemanfaatannya

METODE

Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yang didasarkan pada permasalahan mengenai penerapan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Pendekatan hukum normatif adalah studi yang didasarkan pada peraturan yang relevan⁴ seperti UU 13/2003, UU 6/2023, PP 35/2021 dan serta penelitian atau tulisan yang berkaitan dengan permasalahan. Pendekatan penulisan ini berdasarkan pendekatan peraturan perundang-undangan serta regulasi yang relevan dengan permasalahan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus yaitu berbagai putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan UU 13/2003 dan PP 35/2021

Pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi, artinya karyawan sudah tidak lagi berkerja setelah keluarnya surat pemutusan kerja dan tidak diperkerjakan lagi sebagai karyawan. Menurut Sedarmayanti⁶ pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu kondisi tidak berkerjanya karyawan pada suatu instansi karena adanya pemutusan kerja antara karyawan dengan instansi atau masa kontraknya habis. Menurut Kuncoro⁷ pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan. Perpindahan karyawan dari instansi satu ke instansi lain-nya atau diberhentikan karyawan dari instansi yang mengupayakan dengan berbagai alasan

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/buruh dan pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dari berbagai faktor baik dari instansi dan dari diri sendiri. Alasan pemutusan hubungan kerja dari diri sendiri yaitu adanya: (1) permintaan pengunduran diri adanya pengajuan yang diberikan langsung oleh karyawan secara pribadi, dengan alasan untuk mencari instansi yang lebih baik dan lebih menguntungkan; (2) alasan memasuki usia pensiun,

⁴ Amiruddin, & Asikin, Z. 2016. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Rajagrafindo Persada. Jakarta, hal. 120

⁵ Marzuki, Peter Mahmud. 2011. Penelitian Ilmu Hukum. Kencana. Jakarta.

⁶ Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.

⁷ Kuncoro, Haryo. 2002. "Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja". Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 7 No. 1.

karyawan akan berhenti bekerja sesuai dengan kebijakan usia yang telah ditetapkan instansi; (3) diberhentikan karena lalai, adanya karyawan yang berbuat kecurangan seperti penipuan dan pencurian; (4) kesehatan yang kurang baik; (5) untuk melanjutkan pendidikan; dan (6) ingin berwiraswasta.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak bekerja lagi atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja diteruskan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja. Faktor pemutusan hubungan kerja dari instansi disebabkan: (1) karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya; (2) disiplin yang kurang baik dan perilaku; (3) melanggar peraturan dari instansi; (4) tidak dapat bekerja sama, sehingga terjadi konflik dengan karyawan lain; (5) melakukan tindakan amoral dari instansi; (6) usia lanjut; dan (7) sakit yang berkepanjangan.

Contoh pelanggaran bersifat mendesak antara lain:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam hukum ketenagakerjaan, berdasarkan subjeknya pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha, pengadilan, demi hukum atau oleh pengusaha itu sendiri.⁸ Pemutusan hubungan kerja dalam hal pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja pada dasarnya dilakukan oleh pengusaha.

Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh diawali dengan penandatanganan perjanjian kerja. Unsur-unsur dari perjanjian kerja yang antara lain perintah, upah dan pengertian memiliki pengertian antara lain:⁹

- a. Unsur Perintah yaitu landasan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang mana dalam hal ini pengusaha membutuhkan adanya tenaga kerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang mewakili pengusaha untuk menghasilkan sesuatu yang menjadi

⁸ Asyhadie, Zaeni. 2015. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers. Jakarta.

⁹ Ismail, Najmi dan Moch. Zainuddin. 2018. "Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No. 3., hal. 10

tujuan dan/atau target dari pengusaha guna memenuhi kepentingan dari pengusaha, namun perintah yang dimaksud tersebut bukanlah merupakan sesuatu hal yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, seperti halnya melakukan penjualan atas obat-obatan terlarang dan/atau melakukan sesuatu perbuatan lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan lainnya.

- b. Unsur dari pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu objek dari perjanjian kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja, dalam hal ini adalah sebuah pekerjaan yang diperjanjikan di dalamnya. Dengan adanya pekerjaan yang menjadi objek dalam perjanjian tersebut menimbulkan adanya sesuatu perbuatan yang harus dilaksanakan berdasarkan perintah dari pengusaha kepada pekerja sendiri, sehingga pekerjaan yang dimaksud tersebut pada dasarnya merupakan sebuah kebutuhan dari pengusaha untuk dipenuhinya kepentingan tersebut dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dan pekerjaan yang dimaksud tersebut biasanya akan muncul berdasarkan perintah ataupun kebiasaan yang sudah menjadi tatanan atas sebuah kebutuhan dari perusahaan.
- c. Unsur upah merupakan unsur yang timbul akibat dari dilakukannya pekerjaan yang timbul berdasarkan perintah dan/atau sebuah tatanan dalam perusahaan yang sudah menjadi kebiasaan atas kebutuhan dari perusahaan itu sendiri, sehingga dapat dikatakan bahwa upah merupakan hak untuk buruh/pekerja yang diberikan sebagai imbalan dalam bentuk uang dari orang yang memberikan kerja atau pengusaha sebagaimana telah ditentukan dan dibayarkan berdasarkan pada perjanjian kerja sesuai dengan kesepakatan para pihak dan/atau peraturan perundang-undangan, termasuk juga pemberian tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya sebagai bentuk timbal balik atas jasanya atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Perjanjian kerja sendiri akan memuat larangan yang jika dilarang akan mengakibatkan PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang disingkat dengan PHK, definisi dari PHK sebagaimana tercantum pada UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur PHK dengan bab tersendiri yaitu Bab XII mengenai PHK. Pasal 150 menyatakan Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di organisasi bisnis, baik yang memiliki status hukum atau tidak, yang dimiliki oleh individu, mitra usaha, atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara, termasuk usaha sosial dan usaha lainnya yang memiliki manajemen dan pekerja yang dibayar dengan upah atau kompensasi lainnya.

Kemudian dilanjutkan dengan pasal 151 yang diubah oleh UU 6/2023 tentang Cipta Kerja sebagai berikut: Pasal 151, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Apabila terjadi keadaan yang mengharuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengusaha harus mengomunikasikan tujuan dan alasan pemutusan tersebut kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Apabila Pekerja/Buruh telah diberitahu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan menolaknya, maka penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada pembahasan bab ini, akan dibahas mengenai PHK berdasarkan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Sebelumnya, Putusan MK No. 012/PUU I/2003 perihal materi PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang sudah dibatalkan dalam putusan ini namun dalam PP

35/2021 konsep PHK tersebut kembali diatur akan tetapi memiliki penyebutan yang berbeda yaitu PHK karena melakukan kesalahan berat menjadi PHK karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Deskripsi mengenai kesalahan mendesak pada penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 sama dengan ketentuan kesalahan berat pada Pasal 158 ayat (1) yang sudah dibatalkan MK, dan alasan mendesak tersebut merupakan materi yang terqualifikasi sebagai tindak pidana.

Secara hukum, prosedur (PHK) dilakukan apabila pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah teguran (Surat Peringatan I sampai III), lalu ditindaklanjuti dengan PHK sesuai prosedur. Pekerja dapat melakukan upaya hukum terkait PHK tersebut dengan cara gugatan ke Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (LPPHI) atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Permasalahannya, Pasal 52 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa PHK dapat dilakukan sepihak tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.

PP 35/2021 tidak mensyaratkan adanya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap bagi pengusaha yang hendak melakukan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak terqualifikasi pidana. Penggunaan kata 'misalnya' alih-alih 'adalah' menyebabkan bentuk pelanggaran bersifat mendesak sifatnya harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penulis menyimpulkan, bahwa syarat putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap akan memiliki 2 (dua) dampak yang perlu dipertimbangkan sebagai berikut:

- a. Dengan adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, maka PHK terhadap pekerja karena kesalahan berat yang tergolong tindak pidana ini mengedepankan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945, karena dilakukan dalam proses hukum yang adil (*due process of law*) melalui hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana dan melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial akan tetapi pengusaha "dipaksa" melakukan pelaporan pidana apabila pekerja tidak mengakui kesalahannya walaupun telah terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga pekerja akan menerima 2 (dua) konsekuensi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dan Pidanaan sehingga berdampak besar pada diri sendiri maupun keluarga yang ditinggalkan. Kondisi tersebut juga berdampak pada perusahaan selain kerugian yang diderita akibat tindakan pekerja, juga menempuh waktu penyelesaian yang lama dalam PHK sehingga akan mempengaruhi produktivitas serta pendapatan. Jangka panjangnya adalah pertimbangan investasi dari luar karena peraturan tersebut tidak memberikan keuntungan bagi pengusaha;
- b. Dengan tidak adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, pengusaha memiliki celah untuk melakukan PHK sepihak baik melalui perumusan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atau dari penilaian subyektif pengusaha sehingga melanggar prinsip asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Penerapan peraturan tersebut juga tidak sesuai dengan pembentukan UU 13/2003 dan UU 6/2023 yaitu memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Sebaliknya, apabila pekerja terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak tanpa perlu putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap maka pengusaha akan lebih fokus pada pemulihan kerugian, dan peningkatan produktivitas dengan mengganti pekerja tersebut sehingga lebih efektif dan

efisien. Pengusaha juga tidak perlu berurusan dengan aparat penegak hukum yang menjadi stigma bagi para pengusaha;

Selain dampak, perlu juga dikaji mengenai kewajiban atau tidaknya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap untuk PHK kesalahan berat ataupun pelanggaran bersifat mendesak. Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HJ/I/2005 berbeda dengan Surat Edaran Mahkamah Agung 3/2015 dan PP 35/2021 yang tidak mensyaratkan putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. SEMA dan PP tersebut juga memiliki 3 (tiga) tafsir yaitu apakah PHK dapat dilakukan tanpa perlu proses hukum pidana sama sekali atau PHK dapat dilakukan apabila perkara pidana sudah masuk tahap penyidikan, atau PHK dapat dilaksanakan cukup setelah adanya putusan pidana pada tingkat pengadilan negeri walaupun ada upaya hukum terhadap perkara pidana, maka PHK tetap dapat dijatuhkan.

Penerapan syarat perlu tidaknya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap untuk PHK alasan kesalahan berat ataupun pelanggaran bersifat mendesak perlu diperjelas untuk menghindari multitafsir penerapan para hakim di Pengadilan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum dan menghindari putusan yang saling bertentang seperti Putusan Nomor 93/Pdt.Sus PHI/2022/PN.Mdn dan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi. Adanya disparitas dalam praktik dan perbedaan tafsir terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan berat, serta pengaturan ulang mekanisme PHK tanpa penjelasan yang jelas mengenai hak-hak pekerja/buruh seperti yang dipertimbangkan dalam Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003, hal ini pada akhirnya tidak mampu menyelesaikan perbedaan pandangan yang ada. Situasi ini tentu saja berpotensi mempengaruhi pencapaian tujuan perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan dan membuka peluang terjadinya pelanggaran terhadap hak asasi serta hak konstitusional pekerja/buruh.

Ditinjau dari hierarki peraturan perundang-undangan berdasarkan UU 12/2011, maka seharusnya SEMA dan PP mengikuti dan menyelaraskan aturannya berdasarkan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003. Namun demikian, perlu dilakukan penelitian dan kajian lebih lanjut mengenai relevansi Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dengan kebutuhan mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Penulis berpendapat bahwa terhadap pelanggaran bersifat mendesak, tidak perlu putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, akan tetapi tetap dengan pemenuhan kondisi sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;
4. PHK tersebut wajib diberitahukan;

Penulis menambahkan untuk menghindari adanya ketimpangan status dan pengaruh relasi kuasa, maka dalam hal pekerja/buruh yang bersangkutan diduga melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, maka Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau Serikat Buruh menyediakan bantuan hukum untuk mendampingi pekerja/buruh khususnya dalam pertemuan, termasuk pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan terhadap perbuatan yang dilakukan. Terhadap pengakuan tersebut, maka menjadi pertimbangan bagi pengusaha untuk tidak melaporkan pekerja/buruh sehingga tidak menimbulkan nestapa mendalam bagi pekerja/buruh yang di PHK. Di sisi pengusaha, penanganan tersebut lebih efektif dan efisien karena tidak melibatkan proses peradilan yang panjang.

Ketentuan diatas perlu diselaraskan dengan aturan lain dan dituangkan dalam peraturan setingkat UU untuk menghindari permasalahan hirarki peraturan perundang-undangan manakala ketentuan tersebut hanya diatur pada peraturan menteri atau peraturan pemerintah. Alasannya, putusan Mahkamah Konstitusi merupakan sumber hukum setara UU, yang mana

dalam Putusan Mahkamah Konstitusi telah mencabut ketentuan Pasal 158 UU 13/2003, sedangkan ketentuan diatas akan memberikan konsep serupa dengan penambahan pendampingan Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau Serikat Buruh melalui bantuan hukum pendampingan sehingga pengaturannya perlu diatur dalam perubahan UU 13/2003 atau perubahan UU 6/2023. Terakhir, definisi dan ketentuan mengenai pelanggaran bersifat mendesak harus bersifat terbatas dan bukan diserahkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh karena penyusunan kesepakatan akan dipengaruhi oleh faktor dominasi dan relasi kekuasaan dari pengusaha. Untuk menghindari ketidakadilan dan perluasan ketentuan pelanggaran bersifat mendesak, maka perlu diatur secara terbatas dan tegas.

KESIMPULAN

Praktik PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak belum sepenuhnya sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Hal ini karena masih terdapat praktik PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak yang dibatalkan oleh PHI dengan alasan tidak terdapat putusan pengadilan pidana yang mendahului dan disahkannya PHK oleh PHI meskipun tidak dipenuhinya syarat adanya kaidah otonom yang mengatur PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Meski demikian, praktik disahkannya PHK karena pelanggaran bersifat mendesak merupakan wewenang majelis hakim PHI melalui penafsiran dan konstruksi hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap PHK karena pelanggaran bersifat mendesak terkualifikasi pidana tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah karena mekanisme PHK dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 beserta penjelasannya memberikan kewenangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa pemberitahuan, tanpa proses pemeriksaan dan pembuktian yang diuji oleh pengadilan yang bersifat imparial dan independen. Akan tetapi PHK dengan putusan pidana yang berkekuatan tetap memberikan konsekuensi pengusaha “dipaksa” melakukan pelaporan pidana apabila pekerja tidak mengakui kesalahannya walaupun telah terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sehingga pekerja akan menerima 2 (dua) konsekuensi yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dan Pidanaan sehingga berdampak besar pada diri sendiri maupun keluarga yang ditinggalkan. Kondisi tersebut juga berdampak pada perusahaan selain kerugian yang diderita akibat tindakan pekerja, juga menempuh waktu penyelesaian yang lama dalam PHK sehingga akan mempengaruhi produktivitas serta pendapatan. Jangka panjangnya adalah pertimbangan investasi dari luar karena peraturan tersebut tidak memberikan keuntungan bagi pengusaha

REFERENSI

- Amiruddin, & Asikin, Z. (2016). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Asyhadie, Zaeni. (2015). *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Ridwan HR. (2003). *Hukum Administrasi Negara*, Cetakan Kedua, UII Press, Yogyakarta
- Muin, Fathul. (2015). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*. *Jurnal Cita Hukum*, Vol. 3 No. 1.
- Pujiastuti, Endah. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang University Press, Semarang
- Kuncoro, Haryo. (2002). *Upah Sistem Bagi Hasil dan Penyerapan Tenaga Kerja*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Vol. 7 No. 1.
- Hermanto, T., Limbong, D., dan Pasaribu, Y. H., (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pada PT. Signal Indo Sukses*. *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 5(1).

- Ismail, Najmi dan Moch. Zainuddin. (2018). *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No. 3.*
- Marzuki, Peter Mahmud. (2011). *Penelitian Ilmu Hukum.* Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Refika Aditama. Bandung.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003
- Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 93/Pdt.Sus PHI/2022/PN.Mdn
- Putusan Pengadilan Negeri Kendari Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi
- Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HJ/I/2005
- Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan