

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT
MENDESAK PASKA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA: PERSPEKTIF *CRITICAL
LEGAL STUDY***

HASNULDI MIAZ

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
hasnuldimia12@gmail.com

Abstract: *This research aims to explain Article 52 paragraph 2 PP 35/2021 which regulates the reasons for Termination of Employment (PHK) due to urgent violations. This model of layoff provides compensation in the form of compensation and separation pay. Furthermore, Article 52 paragraph 3 PP 35/2021 states that employers can do this without a layoff notification letter. Thus, the assumption is that the process begins with bipartite negotiations, mediation, and the Industrial Relations Court/Supreme Court. This allegation is based on the application of the law so far and the provisions of Article 39 paragraph 2 and paragraph 3 of PP 35/2021. It requires bipartite negotiations between employers and workers if workers reject the layoff notification, then proceed according to the industrial relations dispute resolution mechanism. However, in practice, the application of this article varies, even in the context of its interpretation. This raises crucial issues, including: (1) how will layoffs be regulated due to urgent violations after the Job Creation Law? (2) How are layoffs due to violations pressing from a critical legal study perspective? To uncover these legal problems, normative research is used through philosophical, statutory and conceptual approaches. The results of this research conclude that the practice of implementing layoffs due to urgent violations often causes blunders. When workers refuse layoffs, employers ultimately have to return to the industrial relations dispute resolution mechanism. The author hopes that the Supreme Court will be willing to provide guidance on implementing layoffs due to urgent violations. Especially regarding the legality of unilateral layoffs carried out by the Company. There are at least two problems. First, regarding the time of termination of the employment relationship, whether following the Company's layoff letter or calculated from the time the PHI decision was read. Second, regarding compensation, whether an urgent violation can be qualified as a PP/PKB violation with compensation under Article 52 paragraph 1 PP 35/2021 considering the principle of presumption of innocence or whether it remains with the compensation amount regulated by Article 52 paragraph 2*

Keywords: *Work Termination; Urgent Violation Decision; Critical Legal Study*

Abstrak: Riset ini hendak mengeksplanasikan Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021 yang mengatur alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak. PHK model ini memberikan kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah. Lebih lanjut, Pasal 52 ayat 3 PP 35/2021 menyebutkan pengusaha dapat melakukannya tanpa surat pemberitahuan PHK. Dengan demikian, dugaannya adalah prosesnya diawali dengan perundingan bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial/Mahkamah Agung. Dugaan ini berdasarkan penerapan hukum selama ini dan ketentuan Pasal 39 ayat 2 dan ayat 3 PP 35/2021. Isinya mewajibkan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja apabila pekerja menolak pemberitahuan PHK, lalu dilanjutkan sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, dalam praktiknya, penerapan pasal tersebut berbeda-beda, bahkan dalam konteks penafsirannya. Sehingga memunculkan masalah krusial diantaranya: (1) bagaimana pengaturan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak paska UU Cipta Kerja? (2) bagaimana PHK karena pelanggaran bersifat mendesak perspektif critical legal study?. Untuk menyingkap legal problem tersebut digunakan jenis penelitian normatif melalui pendekatan filosofis,

peraturan perundang-undangan dan konseptual. Hasil riset ini menyimpulkan bahwa Praktik penerapan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak kerap menyebabkan blunder. Ketika pekerja menolak PHK, akhirnya pengusaha harus kembali ke mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis berharap Mahkamah Agung berkenan memberikan panduan penerapan PHK karena pelanggaran mendesak. Khususnya terkait keabsahan PHK sepihak yang dilakukan Perusahaan. Setidaknya ada dua persoalan. Pertama, terkait waktu putusannya hubungan kerja, apakah mengikuti surat PHK Perusahaan atau dihitung sejak dibacaknya putusan PHI. Kedua, terkait kompensasi, apakah pelanggaran bersifat mendesak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran PP/PKB dengan kompensasi Pasal 52 ayat 1 PP 35/2021 mengingat asas praduga tidak bersalah atau tetap dengan nilai kompensasi yang diatur Pasal 52 ayat 2

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Pelanggaran Bersifat Mendesak; CLS

A. Pendahuluan

Spirit Indonesia sebagai negara yang bersandikan hukum termaktub di dalam konstitusi (selanjutnya disebut UUD/1945). Norma Pasal 1 ayat (3) UUD/1945 merupakan kaedah penuntun (staatsfundamentalnorm) bahwa negara ini didirikan atas dasar hukum. Sehingga, seluruh tindak-tanduk kehidupan berbangsa harus dibalikan kepada hukum yang berlaku (Suprpto, 1998, 2020) Konsep ini dikenal sebagai negara dengan cita rule of law (Alim, 2010). Khusus untuk hak atas pekerjaan yang layak, konstitusi juga telah menjamin bahwa rakyat Indonesia juga harus mendapatkan hal itu sesuai dengan postulat kemanfaatan hukum.(Hazmi, 2018).

Namun, dalam pelaksanaannya, meskipun konstitusi telah menjamin perlindungan dan hak pekerjaan yang layak, relasi antara pekerja dengan pemberi kerja kerap menimbulkan masalah serius yang berujung pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Hubungan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu relasi yang muncul dari sebuah perjanjian kerja yang dibuat (consensus) secara bersama oleh pemberi kerja dan pekerja (Wibowo & Herawati, 2021). Di dalam konsensus itu termuat perintah, pekerjaan, beserta upah.(Gunadi, 2020) Mengacu pada UU 13/2003 PHK diadakan kepada pekerja yang melakukan mangkir/melakukan pelanggaran peraturan perusahaan diatur prasyarat yang sangat ketat. Namun berbeda secara diametral dengan UU Cipta Kerja, prasyarat PHK ini tidak diatur secara ketat/objektif (Wibowo & Herawati, 2021).

Adapun terhadap unsur pertama, yakni pekerjaan (arbeid) berarti pengusaha dan pekerja/buruh harus memperjanjikan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dalam suatu perjanjian kerja. Tentunya pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, untuk unsur kedua yakni upah (loon), merupakan hak berupa imbalan yang diterima pekerja/buruh dari pengusaha yang dibayarkan atas dilaksanakannya pekerjaan oleh pekerja/buruh tersebut. Sedangkan, untuk unsur terakhir yakni perintah (gezag ver houding), merupakan unsur yang mengakibatkan hubungan kerja ini menjadi bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal) karena kedudukan para pihak yang tidak seimbang, dimana pengusaha memiliki kedudukan lebih tinggi dibandingkan kedudukan pekerja/buruh. Unsur perintah dalam suatu hubungan kerja ini mengakibatkan pihak pengusaha memiliki bargaining position yang cukup kuat dibandingkan pekerja/buruh yang bekerja di bawah perintahnya.

Hubungan yang bersifat subordinatif tersebut kemudian mengakibatkan hubungan kerja ini menjadi hubungan keperdataan yang bersifat unik. Hal ini dikarenakan pada suatu hubungan kerja telah mengandung ketentuan-ketentuan yang bersumber dari kesepakatan para pihak (kaidah otonom), dan ketentuan-ketentuan yang bersumber pada peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Negara/Pemerintah (kaidah heteronom). Adapun peran

Negara/Pemerintah dalam hubungan kerja ini begitu penting untuk menyeimbangkan kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang, dikarenakan posisi ekonomi pengusaha yang lebih kuat dibandingkan pekerja/buruh tersebut. Situasi ini sama dengan yang diasumsikan dalam kerangka hukum dan keadilan.

Begitu pula dalam pengakhiran hubungan kerja, Negara/Pemerintah juga memegang peranan penting dalam memberikan pengaturan guna melindungi pekerja/buruh atas tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha, terutama dalam tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan berakhirnya hubungan kerja ini, maka tentunya hak dan kewajiban para pihak menjadi berakhir, sehingga pekerja/buruh akan kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian dan sumber pendapatannya. Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 telah memberikan pengaturan rigid atas pemutusan hubungan kerja tersebut, dengan melibatkan peran pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, maupun Negara/Pemerintah.

Paska diberlakukannya UU Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) adalah pelaksanaan dari ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU No.11 Tahun 2020 jo. Perppu No.2 Tahun 2022 jo. UU No.6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Perlu diingat bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja di tahun 2020 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sekaligus tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan diucapkan”. Pemerintah lalu menindaklanjuti putusan itu dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Cipta Kerja di tahun 2022. Perppu Cipta Kerja ini disetujui Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) hingga ditetapkan dengan UU No.6 Tahun 2023 sebagai UU Cipta Kerja. Perppu Cipta Kerja mulai berlaku pada tanggal 30 Desember 2022 yang membuat UU Cipta Kerja versi tahun 2020 dicabut dan tidak berlaku. Namun, semua peraturan pelaksanaannya diakui tetap berlaku sama. Jadi, PP 35/2021 pun tetap berlaku dan mengikat.

Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021 mengatur alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak. PHK model ini memberikan kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah. Lebih lanjut, Pasal 52 ayat 3 PP 35/2021 menyebutkan pengusaha dapat melakukannya tanpa surat pemberitahuan PHK. Dengan demikian, dugaannya adalah prosesnya diawali dengan perundingan bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial/Mahkamah Agung. Dugaan ini berdasarkan penerapan hukum selama ini dan ketentuan Pasal 39 ayat 2 dan ayat 3 PP 35/2021. Isinya mewajibkan perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja apabila pekerja menolak pemberitahuan PHK, lalu dilanjutkan sesuai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, dalam praktiknya, penerapan pasal tersebut berbeda-beda, bahkan dalam konteks penafsirannya. Sehingga memunculkan masalah krusial diantaranya: (1) bagaimana pengaturan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak paska UU Cipta Kerja? (2) bagaimana PHK karena pelanggaran bersifat mendesak perspektif critical legal study?

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah normatif yang dikuatkan dengan pendekatan filosofis, peraturan perundang-undangan, dan konseptual, dan kasus untuk menyingkap pengaturan PHK karena pelanggaran berat (Christiani, 2016; Hazmi, 2018; Jahar, Hazmi, & Adhha,

2021). Dengan kata lain, aspek normativitas itu juga akan mengarah pada konteks *ratio legis* dari disusunnya regulasi, sehingga menjadi satu kesatuan dalam proses pelacakan konsep tersebut. Dalam penelitian ini, data sekunder mejadi titik tolak yang terpenting. sehingga keberadaan bahan hukum (primer, sekunder, dan tersier) menjadi bagian yang tidak terpisahkan. Cara konten analisis yang disajikan secara deskriptif menjadi dasar dalam menganalisis *legal problem* pada riset ini.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Paska Undang-Undang Cipta Kerja

Pengaturan Pemutusan hubungan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan setelah pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan tetap berlaku, hal ini sesuai dengan Pasal 185 UU Cipta kerja Terdapat 18 pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam bab XII pasal 150, 151, 152, 153,158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167 168, 169, 170, 171, 172. Terdapat 10 pasal dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur pemutusan hubungan kerja, yang diatur dalam pasal 46a, 61 ayat (1), 153, 154, 154A, 155, 156, 157, 157A, 158. Mengenai syarat- syarat PHK masi mengacu kepada Undang-Undang sebelumnya dan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan pemutusan Hubungan Kerja (Wijaya, Solechan, & Suhartoyo, 2022).

Undang-Undang Cipta diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD Tahun 1945, yang dilandaskan memiliki fungsi regulatif dan konstitutif. Sebagai fungsi regulatif memiliki arti bahwa cita hukum menguji apakah hukum yang dibuat adil atau tidak bagi masyarakat. Sedangkan fungsi konstitutif yaitu menentukan hukum akan kehilangan maknanya sebagai suatu hukum bilamana tanpa suatu cita hokum (Wijaya et al., 2022).

Selanjutnya, kaitannya dengan pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak pada PP, PK, dan PKB yang mana hal tersebut terqualifikasi sebagai tindak pidana, maka harus dilakukan asas praduga tak bersalah melalui proses hukum yang adil sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana atau KUHAP serta putusan pengadilan yang independen dan imparsial yakni dalam hal ini pengadilan pidana untuk memutuskan bersalah tidaknya pekerja tersebut yang diduga melakukan perbuatan pidana. Karena apabila PHK terhadap pekerja karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana terqualifikasi sebagai perbuatan pidana dilakukan oleh pengusaha secara langsung tanpa hukum pembuktian dalam hukum acara pidana, yang artinya tanpa proses hukum yang adil, maka hal tersebut telah melegalisasi pemberian sanksi pidana diluar pengadilan pidana yang tentunya juga melanggar asas praduga tak bersalah (Manisha, Pakpahan, Ardhya, & Setianto, 2022).

Kemudian dalam hal konsep PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak pada PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) yang prosedurnya pada Pasal 52 ayat (3) dengan mekanisme tanpa pemberitahuan karena mengecualikan ketentuan Pasal 37 ayat (2) ini, selain bisa dilakukan tanpa melalui proses hukum yang adil dan telah melanggar asa praduga tak bersalah juga menimbulkan diskriminatif secara hukum, karena membedakan ketentuan mekanisme PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat

mendesak sebagaimana terqualifikasi sebagai tindak pidana dibedakan dengan PHK karena diduga melakukan perbuatan pidana yang diatur pada Pasal 160 UUK yang sekarang telah dirubah melalui Pasal 160 Sehingga atas hal tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme PHK pada PP No. 35 Tahun 2021 karena perbuatan pidana sebagaimana pada Pasal 52 ayat (2) karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak (perbuatan tersebut terqualifikasi sebagai tindak pidana), dengan PHK karena pekerja diduga melakukan tindak pidana pada Pasal 160 UUCK serta Pasal 36 huruf l yang mekanisme PHK nya diatur pada Pasal 53 dan Pasal 54 ini sama dengan apa yang diputuskan MK pada Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 yang telah menyatakan Pasal 158 yang prosedur PHKnya pada Pasal 170 UUK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena secara diskriminatif membedakan mekanisme PHK karena perbuatan pidana yang diatur sendiri dalam Pasal 160 UUK yang saat ini diubah oleh UUCK pada Pasal 160. Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 secara tegas mengatakan, "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya." Sehingga dalam memperlakukan warga negara yang dalam hal ini pekerja, tidak boleh diperlakukan secara berbeda didalam hukum, dan pemerintah dalam menyelenggarakan kehidupan negara sebagai penyelenggara negara untuk kesejahteraan social wajib menjunjung tinggi apa yang sudah dijamin dalam UUD NRI 1945 tersebut melalui peraturan perundang-ndanganya dengan tidak mengecualikannya (Manisha et al., 2022).

2. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Perspektif *Critical Legal Study*

Dalam perspektif aliran formalisme hukum, hukum dianggap sebagai suatu sistem yang memiliki netralitas, obyektifitas dan otonom. Aliran ini memandang hukum sebagai norma yang tidak dapat disamakan dengan realitas kehidupan lainnya seperti moral yang dianut masyarakat, politik sebagai tujuan bermasyarakat, dan kebudayaan yang menjadi kebiasaan masyarakat. Hal tersebut berimplikasi terhadap perumusan dan praktik hukum yang diimplementasikan secara terstruktur, rasional dan logis dengan mendasarkan pada asumsi dan asas-asas hukum tertentu, cenderung bersifat pasif dan statis. Formalisme hukum menjadikan hukum dalam bentuknya yang tekstual (undang-undang) sebagai sumber hukum yang tertinggi serta dijadikan acuan utama dalam penyelesaian kasus hukum di pengadilan (Hayat, 2021) dalam pandangan lain, studi hukum kritis (*critical legal studies*) yang ditokohi Roberto M. Unger. Mazhab ini tidak puas dengan hukum modern yang sarat dengan prosedur. Gerakan studi hukum kritis telah menggerogoti gagasan pokok pemikiran hukum moderen dan menyodorkan satu konsepsi hukum yang secara tak langsung mengenai masyarakat dan memberi gambaran tentang satu praktek politik. Dua perhatian yang paling menonjol dari gerakan ini ialah kritik terhadap formalisme dan objektivisme (Mustansyir, 2016).

Menurut Samekto mengutip dari Herman J. Pietersen bahwa tipologi gerakan kritis tersebut adalah *subjectivis-idealis missionary-developmental mode*. Dengan pendekatan *subjectivis-idealis* yang berdasar pada konsep *missionary-developmental mode*. Herman J.P. juga menggambarkan bahwa gerakan ini memiliki enam pola pikiran dasar. 1. Konsep, Ideologi dan prinsip merupakan tolak ukur tentang kebenaran dalam perspektif hukum kritis. Maksudanya sesuatu dikatakan benar bila tidak bertentangan dengan ketiga hal di atas yaitu konsep, ideologi dan prinsip. 2. Nilai-nilai dalam masyarakat yang bersifat komunal dilibatkan misalnya ideologi. 3. Memadukan antara sifat humanisme dengan kepentingan extra-legal dalam penyusunan suatu hukum atau aturan. 4. Membangun kesadaran dengan konsep *developmental-reformist* yang berorientasi pada suatu perubahan yang lebih baik 5. Cara berpikir tentang hal-hal yang melampaui apa yang terlihat, yang dapat ditemukan di alam semesta atau disebut dengan transenden dengan pertimbangan *practical experience*. 6.

Menciptakan pengaruh dengan cara merekayasa bentuk kehidupan di tengah masyarakat agar selaras dengan ide dan prinsip terfokus (Dairani & Ibad, 2022).

Dalam kacamata mazhab hukum kritis, Pembacaan mengenai prosedur pelanggaran bersifat mendesak ternyata keliru. Ternyata maksud Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021 adalah PHK sepihak oleh pengusaha tanpa melalui proses persidangan. Hal tersebut dapat dibaca dari penjelasan resmi Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021. Isinya sebagai berikut, “Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh, misalnya dalam hal :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”.

Penjelasan Pasal 52 ayat 2 huruf a-j PP 35/2021 ini ternyata kutipan dari Pasal 158 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dalam hal PHK karena kesalahan berat. Jadi, pelanggaran bersifat mendesak dalam peraturan pelaksana UU Cipta Kerja sama dan identik dengan kesalahan berat dalam UU Ketenagakerjaan. Pada awal berlakunya UU Ketenagakerjaan, PHK kesalahan berat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha apabila tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja, atau adanya laporan kejadian yang didukung dua orang saksi. PHK kesalahan berat terkesan lebih manusiawi. Bandingkan dengan pelanggaran bersifat mendesak yang tidak mensyaratkan tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja, atau adanya laporan kejadian yang didukung dua orang saksi.

Penting diingat Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU-I/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004. Salah satu amar putusannya menyatakan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan—soal PHK karena kesalahan berat— bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak berkekuatan hukum yang mengikat. Pertimbangan hukum MK terkait PHK karena kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana menyebutkan, “...Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (presumption of innocence) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana...”.

Telaah hukum dari pertimbangan itu adalah bahwa pekerja harus memperoleh perlindungan hukum dari tuduhan kesalahan berat yang dituduhkan. Jadi, pengusaha tidak bisa melakukan PHK karena kesalahan berat tanpa proses hukum. Penjelasan Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021 mengenai pelanggaran bersifat mendesak yang sama dan identik dengan PHK karena kesalahan berat semestinya tidak perlu ada. Ini menjadi tidak etis dan abai terhadap putusan MK. Faktanya MK telah menyatakan proses PHK karena kesalahan berat bertentangan dengan konstitusi dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Hal serupa pernah disampaikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/Men/Sj-Hk/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (SE-13/Men/Sj-Hk/I/2005). Pada butir 2 SE-13/Men/Sj-Hk/I/2005 menyebutkan: "...Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial".

Setelah putusan MK, PHK terhadap pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat diterapkan berbeda-beda antara pengusaha, mediator dan Pengadilan Hubungan Industrial. Misalnya mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial masih menerima kesalahan berat sebagai alasan PHK. Syaratnya apabila memang diatur dalam kaidah otonom (Peraturan Perusahaan/PP atau Perjanjian Kerja Bersama/PKB). Perbedaan kerap terjadi karena ada pendapat bahwa penerapan PHK karena kesalahan berat harus dengan dasar putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

Proses penerapan PHK kesalahan berat setelah putusan MK tetap diawali dengan bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, hal serupa harusnya berlaku juga untuk PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Perusahaan tidak bisa melakukan PHK sepihak, mengingat pelanggaran bersifat mendesak termasuk kualifikasi perbuatan pidana. Penerapan PHK karena kesalahan berat setelah putusan MK yang diatur dalam PP atau PKB dikualifikasikan sebagai pelanggaran Pasal 161 UU Ketenagakerjaan. Dampaknya adalah berhak atas kompensasi PHK berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Selengkapnya bisa dibaca juga di artikel penulis yang terbit di Hukumonline pada 17 Juni 2012 berjudul Penerapan PHK Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK.

Meski dikutip identik, kompensasi penerapan PHK karena kesalahan berat dengan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam PP 35/ 2021 berbeda. PP 35/ 2021 hanya memberikan hak berupa uang sisa cuti apabila ada yang belum diambil, ongkos pulang bagi pekerja dan keluarga ke tempat asal pekerja diterima bekerja, dan uang pisah yang nilainya diatur oleh Perusahaan. Beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan hubungan kerja pengusaha dan pekerja putus terhitung sejak putusan dibacakan. Di sisi lain, beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk pelanggaran bersifat mendesak menyatakan PHK terhitung sejak pengusaha menerbitkan surat PHK. Hal tersebut tentu perlu dipertanyakan. Pengadilan Hubungan Industrial justru menguatkan PHK sepihak yang dilakukan Perusahaan. Apakah artinya Pengadilan Hubungan Industrial sepakat untuk abai dengan asas praduga tidak bersalah dan membenarkan pengusaha melakukan PHK sepihak?

PHK sepihak pada dasarnya diizinkan jika terdapat kondisi yang tidak memungkinkan bagi pekerja untuk menjalani proses hukum. Misalnya PHK karena pekerja mangkir atau pekerja ditahan. Dua kondisi tersebut bisa diterima. Pekerja yang mangkir faktanya untuk bekerja saja tidak hadir, apalagi untuk menjalani proses hukum. Begitu juga bagi pekerja yang berada di rumah tahanan negara.

Mahkamah Agung melihat persoalan dalam penerapan hukum PHK kesalahan berat. SEMA No.3 Tahun 2015 dari Mahkamah Agung menyatakan apabila terjadi PHK terhadap pekerja karena alasan melakukan kesalahan berat, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Penerapannya diartikan sebagai proses bipartit, mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial. Pelanggaran bersifat mendesak saat ini justru membuka kembali pintu PHK sepihak tanpa perlu melakukan proses hukum.

Praktik penerapan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak kerap menyebabkan blunder. Ketika pekerja menolak PHK, akhirnya pengusaha harus kembali ke mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis berharap Mahkamah Agung berkenan memberikan panduan penerapan PHK karena pelanggaran mendesak. Khususnya terkait keabsahan PHK sepihak yang dilakukan Perusahaan. Setidaknya ada dua persoalan. Pertama, terkait waktu putusannya hubungan kerja, apakah mengikuti surat PHK Perusahaan atau dihitung sejak dibacakannya putusan PHI. Kedua, terkait kompensasi, apakah pelanggaran bersifat mendesak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran PP/PKB—dengan kompensasi Pasal 52 ayat 1 PP 35/2021 mengingat asas praduga tidak bersalah atau tetap dengan nilai kompensasi yang diatur Pasal 52 ayat 2.

Penulis berharap pada momen perubahan PP 35/2021 yang diamanatkan Pasal 64 ayat 3 UU Cipta Kerja. Jika memungkinkan secara hukum, maka akan lebih baik jika Penjelasan Pasal 52 ayat 2 PP 35/2021 dapat dirumuskan ulang. Hukum ketenagakerjaan adalah jalan menuju keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Mari bersama ikut membangun hukum ketenagakerjaan Indonesia yang lebih baik.

D. Penutup

Praktik penerapan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak kerap menyebabkan blunder. Ketika pekerja menolak PHK, akhirnya pengusaha harus kembali ke mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penulis berharap Mahkamah Agung berkenan memberikan panduan penerapan PHK karena pelanggaran mendesak. Khususnya terkait keabsahan PHK sepihak yang dilakukan Perusahaan. Setidaknya ada dua persoalan. Pertama, terkait waktu putusannya hubungan kerja, apakah mengikuti surat PHK Perusahaan atau dihitung sejak dibacakannya putusan PHI. Kedua, terkait kompensasi, apakah pelanggaran bersifat mendesak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran PP/PKB—dengan kompensasi Pasal 52 ayat 1 PP 35/2021 mengingat asas praduga tidak bersalah atau tetap dengan nilai kompensasi yang diatur Pasal 52 ayat 2

Daftar Pustaka

- Alim, M. (2010). Asas-Asas Hukum Modern Dalam Hukum Islam. *Media Hukum*, 17(1), 151–161.
- Christiani, T. A. (2016). Normative and Empirical Research Methods: Their Usefulness and Relevance in the Study of Law as an Object. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 201–207. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.006>
- Dairani, D., & Ibad, S. (2022). Konsep Aliran Hukum Kritis Kaitannya Dengan Omnibus Law Uu Cipta Kerja: Kajian Filsafat Hukum. *HUKMY: Jurnal Hukum*, 2(1), 42–53. <https://doi.org/10.35316/hukmy.2022.v2i1.42-53>
- Gunadi, F. (2020). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858–878.
- Hayat, R. S. (2021). Konsep Dasar Critical Legal Studies: Kritik Atas Formalisme Hukum. *Hermeneutika: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 235–241.
- Hazmi, R. M. (2018). Konstruksi Keadilan, Kepastian, dan Kemanfaatan Hukum dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 46P/HUM/2018. *Res Judicata*, 4(1), 23–45.
- Jahar, A. S., Hazmi, R. M., & Adhha, N. (2021). Construction of Justice, Certainty, and Legal Use in the Decision of the Supreme Court Number 46 P/HUM/2018. *Jurnal Cita Hukum*, 9(1). <https://doi.org/10.15408/jch.v9i1.11583>
- Manisha, T., Pakpahan, R., Ardhya, S. N., & Setianto, M. J. (2022). Terhadap Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Ditinjau Dari Undang- Universitas Pendidikan Ganesha e-Journal Komunikasi Yustisia Universitas

- Pendidikan Ganesha Auto Daya Keisindo mengajukan gugatan pada Pengadilan Negeri. *e-Journal Komunikasi Yustisia*, 5(11), 129–144.
- Mustansyir, R. (2016). Landasan Filosofis Mazhab Hukum Progresif: Tinjauan Filsafat Ilmu. *Jurnal Filsafat*, 18(1), 15–25.
- Suprpto, M. F. I. (1998). *Ilmu Perundang-Undangan Dasar- Dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Suprpto, M. F. I. (2020). *Ilmu Perundang-Undangan I: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan* (Edisi Revi). Yogyakarta: Kanisius.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Wijaya, A., Solechan, & Suhartoyo. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Dipoenogoro Law Journal*, 11(2), 3. Diambil dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/>