

REKONSTRUKSI PASAL 52 AYAT 2 PP NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Tri Mandala Pratama Erindo

Magister Ilmu Hukum, Universitas Trisakti
trierindo@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the conformity of Article 52 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning termination of employment (PHK) due to urgent violations with the principle of equality before the law as regulated in Article 27 paragraph (1) of the 1945 Constitution. The focus of the problem lies in the potential conflict between this provision and the Constitutional Court Decision Number 012/PUU-I/2003 which annulled Article 158 of Law Number 13 of 2003 concerning Termination of Employment due to serious errors. This study uses normative legal research with a statutory and conceptual approach through analysis of primary, secondary, and tertiary legal materials. The results of the study indicate that Article 52 paragraph (2) of Government Regulation No. 35 of 2021 is not in line with the principles of justice, legal certainty, and protection of workers' rights because it gives unilateral authority to employers without a fair evidentiary mechanism. Therefore, this provision needs to be reconstructed to align with the principles of the rule of law and the Constitutional Court Decision. The government also needs to clarify the criteria for urgent violations and require that layoffs be determined through the Industrial Relations Court.*

Keywords: *layoffs, urgent violations, legal reconstruction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menilai kesesuaian Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran mendesak dengan prinsip kesetaraan di depan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Masalah utama yang diangkat adalah potensi konflik antara ketentuan tersebut dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, yang membatalkan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang PHK karena kesalahan berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan analisis perundang-undangan dan konsep, melalui kajian terhadap bahan hukum primer dan tersier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 tidak sejalan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak pekerja, karena memberikan kewenangan sepihak kepada pengusaha tanpa mekanisme pembuktian yang adil. Oleh karena itu, ketentuan ini perlu direvisi agar sesuai dengan prinsip negara hukum dan putusan Mahkamah Konstitusi. Pemerintah juga harus memperjelas kriteria pelanggaran mendesak dan mewajibkan penetapan PHK melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci: PHK, pelanggaran mendesak, rekonstruksi hukum.

A. Pendahuluan

Indonesia menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), yakni suatu sistem di mana negara memiliki peran aktif dalam mengawasi, mengatur, serta ikut campur dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat (*staatsbemoeienis*). Keterlibatan tersebut dimaksudkan sebagai bentuk tanggung jawab negara untuk mewujudkan tingkat kesejahteraan yang optimal bagi seluruh rakyat Indonesia (Suratno, 2017). Peran negara dalam konteks ketenagakerjaan diwujudkan melalui fungsi pengaturan (*regulator*), yakni dengan menetapkan norma dan ketentuan hukum yang mengatur hubungan kerja. Tujuan dari fungsi ini adalah membangun

serta mengoptimalkan terciptanya hubungan industrial yang selaras dan harmonis antara pihak pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan industrial, peran negara tidak hanya menjadi penengah antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga berfungsi sebagai regulator dengan menetapkan peraturan ketenagakerjaan yang adil. Peran ini sangat penting karena meskipun secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama, secara sosiologis posisi pekerja lebih lemah karena bergantung pada pengusaha sebagai penyedia pekerjaan dan penghasilan (Hartono, 2020). Oleh sebab itu, negara wajib hadir untuk memastikan hubungan industrial berjalan seimbang.

Implementasi nyata dari peran negara tersebut tercermin melalui berbagai kebijakan dan peraturan yang telah diterbitkan. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Indonesia memiliki landasan hukum utama dalam mengatur dinamika hubungan kerja. Untuk penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan, pemerintah kemudian menetapkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya, pada tahun 2020 disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menjadi dasar lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai regulasi pelaksanaannya (Zulhartati, 2010). Peraturan-peraturan ini merupakan perwujudan peran negara dalam melindungi pekerja melalui pengaturan hukum yang memberikan legitimasi terhadap hak-hak pekerja.

Salah satu substansi penting dalam peraturan ketenagakerjaan tersebut adalah pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan isu yang sangat sensitif karena berdampak langsung pada keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Secara hakikat, PHK adalah pengakhiran sumber penghidupan pekerja yang dilakukan oleh pengusaha (Sonhaji, 2019). Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan menempatkan PHK sebagai mekanisme terakhir yang harus dilakukan dengan hati-hati, mengikuti prosedur yang adil, dan mengutamakan perlindungan hak-hak pekerja. Permasalahan muncul ketika pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 52 ayat (2), yang memuat ketentuan mengenai pelanggaran yang bersifat mendesak sebagai alasan PHK. Ketentuan ini secara substansi sangat mirip dengan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai PHK karena kesalahan berat, yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003. Mahkamah Konstitusi menyatakan ketentuan tersebut bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menjamin asas persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) dan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*).

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada kesalahan berat pada dasarnya merupakan bentuk sanksi terhadap tindakan yang tergolong pidana. Oleh sebab itu, pengusaha tidak memiliki kewenangan untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa terlebih dahulu adanya putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (Efendi, 2016). Mengacu pada ketentuan hukum acara pidana dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981, penetapan seseorang sebagai pelaku tindak pidana hanya dapat dilakukan melalui putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Dengan demikian, tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan pelanggaran berat tanpa didahului putusan pengadilan merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja.

Sebagai implementasi atas Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap. Namun, kejelasan norma ini kembali mengalami pergeseran ketika pemerintah menerbitkan Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Melalui Pasal 52 ayat (2), istilah “kesalahan berat” dihidupkan kembali dalam bentuk konsep “pelanggaran yang bersifat mendesak”. Bahkan, penjelasan ketentuan tersebut memiliki kesamaan substansi dengan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi (Sitepu, 2021).

Masalah menjadi lebih rumit karena Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021 memberi kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Aturan ini membuka peluang bagi pengusaha untuk melakukan PHK sepihak tanpa melalui perundingan bipartit atau penetapan pengadilan. Padahal, Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 telah menegaskan bahwa PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit dan penetapan pengadilan. Ketidaksiharian antara aturan pemerintah dan putusan MK ini menunjukkan adanya ketidaksiharian hukum yang menimbulkan ketidaksiharian bagi pekerja dan pengusaha. Selain itu, penggunaan istilah “pelanggaran yang bersifat mendesak” tanpa definisi yang jelas menyebabkan perbedaan penafsiran di berbagai perusahaan. Setiap perusahaan dapat menetapkan kriteria pelanggaran mendesak berdasarkan kebijakan internalnya, yang berpotensi membuka peluang penyalahgunaan. Dalam praktik, hal ini semakin melemahkan posisi pekerja yang secara sosiologis sudah berada pada posisi inferior dalam hubungan kerja.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode penelitian hukum normatif (*doktrinal*), yang berfokus pada analisis terhadap berbagai bahan hukum, termasuk peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum, serta pandangan para ahli melalui studi kepustakaan (Soekanto, 2015). Penelitian hukum normatif pada hakikatnya merupakan penelitian yang bersifat konseptual sekaligus preskriptif, karena berupaya mengidentifikasi asas, norma, serta doktrin hukum yang relevan dengan isu yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) atau yuridis normatif, dengan melakukan kajian terhadap seluruh peraturan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, terutama mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan berat maupun pelanggaran yang bersifat mendesak (Marzuki, 2017). Spesifikasi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, yaitu bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis permasalahan hukum dengan mengacu pada teori dan asas-asas hukum yang relevan dan berlaku (Ibrahim, 2006). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan penelusuran dokumentasi terhadap bahan hukum primer, dan tersier, meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, surat edaran, serta berbagai literatur ilmiah yang relevan (Sunggono, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai literatur dan dokumen hukum untuk memperoleh landasan teoritis dan normatif yang relevan dengan permasalahan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan dan mengkaji ketentuan peraturan perundang-undangan serta doktrin hukum yang berkaitan dengan objek kajian, sehingga dapat ditarik kesimpulan hukum yang bersifat preskriptif.

C. Hasil dan Pembahasan

Ketentuan PHK karena pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 telah sesuai dengan prinsip persamaan kedudukan di hadapan hukum sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Sistem hukum positif Indonesia, peraturan perundang-undangan diposisikan sebagai bentuk utama dari legislasi. Salah satu isu menarik dalam studi hukum adalah munculnya konflik norma antar

peraturan perundang-undangan (Irfani, 2020). Benturan norma tersebut sering kali tidak dapat dihindari, terutama pada tahap penerapan hukum, dan hal demikian merupakan fenomena yang lazim dalam praktik hukum di Indonesia (Suhartono, 2019). Kondisi ini juga tampak pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) yang mengubah sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), namun secara substansial justru menimbulkan pertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945.

Sebagai norma hukum tertinggi, UUD NRI Tahun 1945 menjadi dasar bagi seluruh peraturan di bawahnya dan tidak boleh dilanggar atau disimpangi, sebagaimana prinsip negara hukum (Zaid, 2018). Setiap norma hukum semestinya dibentuk secara hierarkis dan harmonis untuk menciptakan sistem hukum yang konsisten. Jika terjadi pertentangan antar norma, hal itu berpotensi mengakibatkan pengabaian terhadap norma lain yang memiliki kedudukan lebih tinggi (Irfani, 2020). Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu faktor utama yang sering memicu timbulnya perselisihan dalam hubungan industrial (Damar, 2024). PHK, atau Pemutusan Hubungan Kerja, merupakan salah satu mekanisme yang digunakan oleh pengusaha sebagai langkah untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan. Meskipun secara umum tidak dilarang oleh undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, pelaksanaan PHK diatur secara ketat oleh peraturan perundang-undangan guna melindungi hak-hak pekerja serta memastikan proses pemutusan hubungan kerja dilakukan secara adil dan sesuai prosedur. Dalam konteks hukum Indonesia, PHK harus didasarkan pada alasan-alasan tertentu yang diatur secara spesifik dalam peraturan perundang-undangan, salah satunya adalah Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja yang mengalami perubahan.

Pasal tersebut menegaskan bahwa PHK hanya dapat dilakukan apabila memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan, seperti adanya alasan ekonomi, pelanggaran berat oleh pekerja, atau alasan lain yang diatur secara rinci dalam peraturan pelaksana. Selain itu, proses PHK harus melalui prosedur yang transparan dan adil, termasuk pemberian peringatan, dialog antara pengusaha dan pekerja, serta pemberian hak-hak sesuai ketentuan hukum, seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Pengaturan ini bertujuan untuk menyeimbangkan kepentingan pengusaha dan pekerja, serta mencegah terjadinya penyalahgunaan hak oleh salah satu pihak. Dengan demikian, PHK merupakan instrumen penting dalam pengelolaan hubungan industrial yang harus dilaksanakan secara hati-hati dan bertanggung jawab, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, guna memastikan perlindungan hak-hak pekerja sekaligus mendukung kelangsungan usaha yang sehat dan berkelanjutan (Harahap, 2023). Pelaksanaan PHK juga harus mengikuti mekanisme yang telah ditentukan. Pengaturan mekanisme tersebut dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh (Harahap, 2023).

Ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 pada dasarnya memuat substansi yang identik dengan Pasal 158 UUK, yang sebelumnya telah dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi (Putusan Nomor 012/PUU-I/2003) dan dihapus oleh UUCK. Ketentuan ini memungkinkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja karena kesalahan berat yang dikualifikasikan sebagai perbuatan pidana, tanpa melalui proses hukum pidana terlebih dahulu, melainkan cukup dengan memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 ayat (2) UUK, yaitu: 1) pekerja tertangkap tangan; 2) adanya pengakuan dari pekerja yang bersangkutan; atau 3) adanya laporan kejadian dari pihak berwenang di perusahaan yang didukung oleh minimal dua orang saksi.

Mekanisme pemutusan hubungan kerja semacam ini juga memperoleh landasan dari Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa memerlukan penetapan dari Lembaga

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Namun, penerapan ketentuan tersebut menimbulkan permasalahan karena tidak sejalan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan prinsip kesetaraan di hadapan hukum, sebagaimana dijamin dalam UUD 1945. Hal ini disebabkan tindakan PHK dilakukan tanpa melalui prosedur hukum yang adil (*due process of law*), sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Jika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, regulasi tersebut juga tidak memberikan penjelasan yang tegas mengenai tata cara PHK akibat pelanggaran yang bersifat mendesak dan dikualifikasikan sebagai tindak pidana. Pasal 52 ayat (3) hanya menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK tanpa pemberitahuan sebagaimana diatur dalam Pasal 37 ayat (2), yang berarti prosedur pemberitahuan resmi PHK ditiadakan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik pelaksanaan PHK dengan dasar tersebut.

Lebih lanjut, jika dikaitkan dengan Pasal 160 UUCK dan Pasal 36 huruf 1, Pasal 53, serta Pasal 54 PP No. 35 Tahun 2021, maka tampak adanya ketidakkonsistenan dan perbedaan perlakuan terhadap pekerja yang diduga melakukan tindak pidana. Pada ketentuan tersebut, PHK baru dapat dilakukan setelah melalui proses hukum pidana dan terdapat putusan pengadilan yang menyatakan pekerja bersalah. Hal ini sejalan dengan asas praduga tak bersalah, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP, yang menyatakan bahwa tidak ada seseorang yang dapat dipidana tanpa adanya dasar hukum yang telah ada sebelumnya. Oleh karena itu, tindakan PHK langsung tanpa melalui proses hukum merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas keadilan dan prosedur hukum pidana yang berlaku. Dalam konteks sistem peradilan pidana, asas praduga tak bersalah memegang peranan yang sangat penting sebagai prinsip fundamental yang menjamin keadilan dan perlindungan hak asasi manusia. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap individu yang diduga melakukan tindak pidana harus dianggap tidak bersalah sampai ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan sebaliknya. Hal ini merupakan landasan utama dalam memastikan bahwa proses peradilan berjalan secara adil dan tidak sewenang-wenang, serta melindungi hak asasi manusia dari kemungkinan penyalahgunaan kekuasaan oleh aparat penegak hukum.

Asas praduga tak bersalah ini diatur secara tegas dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan juga dalam Penjelasan Umum KUHAP butir 3 huruf c, yang menegaskan bahwa setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, atau dituntut harus dianggap tidak bersalah sampai ada keputusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Ketentuan ini menegaskan bahwa proses penegakan hukum harus mengikuti mekanisme peradilan yang sah dan adil, serta tidak boleh ada sanksi pidana yang dijatuhkan di luar proses tersebut. Oleh karena itu, tindakan seperti pemecatan atau PHK yang dilakukan tanpa menunggu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap asas praduga tak bersalah dan berpotensi melanggar hak asasi manusia. Tindakan semacam ini tidak hanya mengabaikan prinsip keadilan, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap sistem peradilan dan penegakan hukum secara umum. Dalam kerangka hukum nasional dan internasional, perlindungan terhadap hak asasi manusia dan keadilan harus menjadi prioritas utama, sehingga setiap langkah yang diambil oleh aparat penegak hukum maupun institusi terkait harus selalu memperhatikan asas praduga tak bersalah sebagai landasan utama dalam proses penegakan hukum pidana.

Ketentuan dalam Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memungkinkan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan, serta perlakuan diskriminatif terhadap pekerja yang diduga melakukan tindak pidana, bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan di hadapan hukum. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa semua

warga negara memiliki kedudukan yang sama di depan hukum, menuntut perlakuan adil tanpa diskriminasi. Prinsip ini juga ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (1) dan Pasal 28I ayat (2) UUD 1945, yang menjamin hak pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum bagi setiap individu. Ketentuan PHK dalam Peraturan Pemerintah tersebut, khususnya Pasal 52 ayat (2), berpotensi melanggar prinsip non-diskriminasi dan asas persamaan di hadapan hukum, karena memperlakukan pekerja secara berbeda berdasarkan dugaan tindak pidana, bukan pelanggaran yang mendesak. Hal ini menunjukkan perlunya peninjauan ulang terhadap ketentuan tersebut agar sesuai dengan prinsip keadilan dan kesetaraan hukum.

Konteks negara hukum (*rule of law*), setiap peraturan perundang-undangan harus disusun dan diterapkan tanpa mengandung unsur diskriminasi, baik dari segi substansi, proses penegakan, maupun pelaksanaannya. Regulasi yang bersifat diskriminatif tidak hanya berpotensi menimbulkan ketidakadilan, tetapi juga dapat merusak kepercayaan publik terhadap sistem hukum secara keseluruhan (Aedi, 2013). Dengan demikian, untuk menjamin keadilan serta kepastian hukum bagi para pekerja, ketentuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perlu dilakukan rekonstruksi. Perubahan ini penting agar norma tersebut sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, terutama prinsip kesetaraan di hadapan hukum dan asas praduga tak bersalah.

Rekonstruksi Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pelanggaran Bersifat Mendesak dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila pekerja diduga melakukan “pelanggaran yang bersifat mendesak” sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Rumusan tersebut menimbulkan perdebatan normatif karena istilah “pelanggaran yang bersifat mendesak” tidak dirumuskan secara limitatif, sehingga berpotensi menimbulkan tafsir beragam dan tindakan sepihak oleh pengusaha yang berdampak pada hak pekerja. Untuk menilai apakah pasal ini perlu direkonstruksi dan bagaimana rekonstruksi yang ideal, pembahasan berikut mengkaji pasal tersebut dari perspektif analisis normatif, keadilan & perlindungan hak pekerja, kepastian hukum serta kesesuaian dengan Putusan Mahkamah Konstitusi, dan praktik perbandingan internasional.

Pasal 52 ayat (2) memberi pengusaha wewenang memutus hubungan kerja karena pelanggaran mendesak, namun tidak jelas definisi "mendesak", prosedur pembuktian, atau pengawasan yudisial sebelum pemutusan. Ketentuan ini mirip Pasal 158 UU No. 13/2003 yang mengatur kesalahan berat dan memberi kewenangan sepihak kepada pengusaha. Mahkamah Konstitusi menyatakan ketentuan ini bertentangan dengan UUD 1945 karena mengabaikan hak pekerja dan prinsip peradilan yang adil. Oleh karena itu, interpretasi Pasal 52 ayat (2) PP No. 35/2021 harus memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Dalam kerangka hierarki norma hukum, peraturan pelaksanaan (PP) wajib mematuhi ketentuan yang lebih tinggi, seperti putusan Mahkamah Konstitusi (MK) atau norma-norma yang memiliki kedudukan lebih tinggi dalam sistem hukum nasional. Apabila materi dalam PP menghidupkan kembali substansi yang sebelumnya telah dibatalkan oleh MK tanpa adanya perbaikan secara konstitusional, hal ini menimbulkan permasalahan terkait kesesuaian konstitusional dan kepastian hukum. Analisis normatif menunjukkan perlunya penataan ulang atau rekonstruksi terhadap rumusan dalam Pasal 52 ayat (2) agar tidak menimbulkan konflik konstitusional dan untuk menetapkan batasan yang tegas, sehingga dapat mencegah penyalahgunaan kekuasaan maupun interpretasi yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Prinsip keadilan dalam bidang ketenagakerjaan mengharuskan adanya perlindungan khusus bagi pihak yang berada dalam posisi lebih lemah dalam hubungan kerja, yakni pekerja. Meskipun secara hukum kedudukannya setara dengan pemberi kerja, secara sosiologis pekerja kerap berada dalam posisi yang kurang kuat. Oleh karena itu, negara melalui fungsi regulasinya memiliki tanggung jawab untuk menetapkan aturan yang menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk hak atas penghidupan yang layak, hak atas proses hukum yang adil, serta hak untuk memperoleh perlakuan yang bebas dari diskriminasi. Jika pelaksanaan Pasal 52 ayat (2) dibiarkan tanpa batasan prosedural dan pembuktian yang memadai, risiko pemecatan sepihak meningkat termasuk pemecatan yang terjadi sebelum kebenaran tuduhan diuji di pengadilan. Hal ini potensial melanggar asas praduga tak bersalah dan mengancam hak asasi ekonomis pekerja. Oleh karenanya, aspek perlindungan harus dimasukkan ke dalam rekonstruksi norma, misalnya dengan mewajibkan prosedur pemeriksaan internal, kesempatan pembelaan, serta prasyarat pembuktian tertentu sebelum PHK dianggap sah.

Kepastian hukum menuntut adanya perumusan norma yang tegas dan tidak multitafsir, sehingga para pihak dapat memperkirakan konsekuensi hukum dari suatu tindakan. Penggunaan istilah “mendesak” tanpa adanya kriteria objektif justru mengganggu kepastian tersebut karena membuka peluang interpretasi yang berbeda-beda antara perusahaan, serikat pekerja, maupun lembaga peradilan. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) atas dasar kesalahan berat tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja, melainkan harus melalui putusan pengadilan pidana yang telah berkekuatan hukum tetap atau melalui penetapan lembaga peradilan hubungan industrial. Oleh karena itu, prinsip konstitusional ini mengharuskan adanya rekonstruksi terhadap Pasal 52 ayat (2) agar selaras dengan jaminan kepastian hukum dan tidak menimbulkan persoalan konstitusional.

Ketiadaan kepastian hukum tersebut turut menimbulkan dampak praktis berupa meningkatnya jumlah sengketa hubungan industrial, proses litigasi yang memerlukan waktu dan biaya besar, serta menciptakan ketidakjelasan bagi pengusaha maupun pekerja dalam merespons tindakan yang dikategorikan sebagai “mendesak”. Oleh sebab itu, rekonstruksi norma diperlukan tidak hanya pada aspek substansi meliputi kejelasan definisi dan persyaratan tetapi juga pada aspek prosedural, dengan menetapkan mekanisme pembuktian yang cepat dan sistem peninjauan yang efektif. Langkah ini penting untuk memastikan kepastian hukum dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam konteks sistem hukum Indonesia, penerapan prinsip *due process of law* merupakan salah satu aspek fundamental yang menegaskan komitmen negara dalam menjamin hak asasi manusia dan keadilan procedural. Prinsip ini secara tegas diatur dalam ketentuan hukum nasional, khususnya dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Ketentuan tersebut menegaskan kembali dan memperkuat asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*), yang merupakan salah satu prinsip dasar dalam sistem peradilan pidana maupun peradilan umum di Indonesia.

Prinsip ini menyatakan bahwa setiap individu yang diduga melakukan tindak pidana harus dianggap tidak bersalah sampai ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan kesalahannya. Dengan demikian, asas praduga tak bersalah menjadi landasan utama dalam menjamin hak asasi manusia dan hak konstitusional setiap warga negara selama proses peradilan berlangsung, baik dalam aspek pidana maupun perdata. Lebih jauh lagi, penerapan asas praduga tak bersalah tidak terbatas pada ranah pidana semata, melainkan juga memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks perkara perdata, termasuk di dalamnya adalah sengketa hubungan industrial dan ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa asas ini merupakan asas umum hukum acara yang berlaku secara universal dan tidak terbatas pada satu

jenis perkara tertentu. Penerapan prinsip ini mencerminkan komitmen negara dalam menjamin perlindungan hak asasi manusia dan memastikan bahwa proses peradilan berlangsung secara adil, objektif, dan bebas dari prasangka atau asumsi yang tidak berdasar terhadap pihak yang terlibat. Dengan demikian, prinsip praduga tak bersalah menjadi fondasi utama dalam menjaga integritas sistem peradilan dan memastikan bahwa setiap proses hukum dilaksanakan secara transparan dan akuntabel.

Selain itu, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 133/PUU-VII/2009 secara tegas menegaskan bahwa asas *presumption of innocence* merupakan bagian integral dari hak asasi manusia dan hak konstitusional yang dijamin oleh UUD 1945. Hak ini merupakan salah satu hak asasi yang paling mendasar dan harus dilindungi secara efektif oleh negara. Oleh karena itu, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak tersebut secara menyeluruh dan berkelanjutan, termasuk melalui penegakan hukum yang adil, tidak diskriminatif, dan berlandaskan prinsip keadilan substantif. Penerapan prinsip praduga tak bersalah ini menjadi bagian penting dari sistem perlindungan hak asasi manusia di Indonesia, yang harus diimplementasikan secara konsisten dalam seluruh proses peradilan dan penegakan hukum di tanah air. Dengan demikian, prinsip ini tidak hanya menjadi norma hukum formal, tetapi juga sebagai landasan moral dan etika dalam pelaksanaan sistem peradilan yang berkeadilan dan berintegritas. Dalam konteks pembaruan regulasi ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat keadaan yang bersifat mendesak, penerapan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) memegang peranan yang sangat penting (Asshiddiqie, 2017). Prinsip ini menjamin bahwa dugaan pelanggaran yang bersifat mendesak tidak dapat secara otomatis dijadikan dasar mutlak untuk melakukan PHK tanpa melalui mekanisme pemeriksaan yang adil. Model ideal pengaturan PHK karena keadaan mendesak dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang responsif seharusnya mengintegrasikan prinsip praduga tak bersalah, sehingga setiap dugaan kesalahan pekerja dapat diuji secara objektif melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum berdampak pada penghapusan hak-hak pekerja (Hamzah, 2016). Dengan demikian, asas ini berfungsi sebagai instrumen pembatas kekuasaan pengusaha sekaligus memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja dalam menghadapi PHK yang berpotensi dilakukan secara sewenang-wenang (Husni, 2019).

Hal tersebut sejalan dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena norma tersebut dalam praktiknya membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya mekanisme perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja. Pelaksanaan PHK tanpa pemberitahuan terlebih dahulu secara substansial mereduksi hak pekerja untuk mengajukan pembelaan dan memperoleh kesempatan yang setara sebelum keputusan PHK diberlakukan. Kondisi ini tidak sejalan dengan prinsip *due process of law* serta asas persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*). Pembentukan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha (Rahardjo, 2006). Prinsip ini secara jelas tercermin dalam konsiderans Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap jaminan perlindungan bagi pekerja/buruh harus diiringi dengan pertimbangan terhadap keberlangsungan dan perkembangan dunia usaha. Dalam kerangka ini, pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pelanggaran yang dikategorikan sebagai bersifat mendesak berfungsi sebagai instrumen penting bagi pengusaha untuk melindungi kepentingannya. Ketentuan tersebut memberikan dasar hukum bagi pengusaha untuk mengambil tindakan terhadap pekerja yang diduga melakukan pelanggaran serius dan dinilai

tidak lagi layak untuk dilakukan pembinaan, guna mencegah timbulnya potensi kerugian yang lebih besar (Husni, 2019).

Berdasarkan analisis di atas, saya mengajukan kerangka rekonstruksi Pasal 52 ayat (2) agar selaras dengan prinsip keadilan, perlindungan hak pekerja, kepastian hukum, dan Putusan MK:

1. Definisi limitatif Perlu dilakukan perubahan terhadap penggunaan istilah umum “pelanggaran bersifat mendesak” dengan menggantinya menjadi definisi yang objektif dan terbatas. Misalnya, istilah tersebut dapat merujuk pada tindakan yang tergolong tindak pidana dan telah terbukti melalui putusan pengadilan pidana yang memiliki kekuatan hukum tetap, atau perbuatan yang secara nyata dan langsung mengancam keselamatan pekerja maupun kelangsungan operasional perusahaan, yang penetapannya dilakukan melalui mekanisme pemeriksaan cepat di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
2. Prasyarat pembuktian Untuk PHK atas dasar pelanggaran yang dikualifikasi sebagai tindak pidana, syatkan putusan pidana inkraht atau putusan/penetapan PHI; untuk kasus yang benar-benar mendesak (ancaman keselamatan nyawa atau kebakaran, mis.), sediakan mekanisme *fast-track* verifikasi di PHI dalam jangka waktu yang sangat singkat (mis. 7–14 hari).
3. Tahapan administratif dan hak pembelaan Wajibkan pemeriksaan internal yang memadai, dokumentasi laporan, pemberian kesempatan pembelaan tertulis/lisan, dan penerbitan surat peringatan bertingkat (kecuali dalam kondisi luar biasa yang memenuhi kriteria limitatif).
4. Peran lembaga peradilan Tegaskan peran PHI sebagai pengawas dan penentu akhir terhadap sah/tidaknya PHK; sediakan mekanisme pemeriksaan segera untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan respon cepat dan perlindungan hak.
5. Sanksi atas penyalahgunaan Atur sanksi administratif (mis. denda, kewajiban membayar ganti rugi sementara) bagi pengusaha yang melakukan PHK tanpa memenuhi prosedur wajib.
6. Sinkronisasi norma Perlu dilakukan penyesuaian terhadap rumusan Peraturan Pemerintah agar secara tegas mencerminkan keselarasan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 serta mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Langkah ini penting untuk memastikan konsistensi penerapan hukum dan menghindari terjadinya pertentangan norma.

Sehingga implementasi kerangka ini akan mengurangi risiko PHK sewenang-wenang, memperkuat kepastian hukum, dan tetap memberikan ruang bagi pengusaha untuk menanggapi ancaman serius terhadap perusahaan dalam batas yang terukur dan diawasi.

D. Penutup

Berdasarkan uraian pembahasan, dapat disimpulkan bahwa ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 pada dasarnya memiliki substansi yang serupa dengan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi. Ketentuan ini memberi kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atas dasar pelanggaran yang bersifat mendesak, namun tanpa definisi yang jelas dan tanpa mekanisme pembuktian serta prosedur hukum yang memadai. Akibatnya, penerapan pasal ini berpotensi melanggar asas praduga tak bersalah, prinsip kesetaraan di hadapan hukum, serta menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja maupun

pengusaha. Dari segi perlindungan hak pekerja, posisi pekerja menjadi lemah karena pasal ini membuka peluang terjadinya PHK sepihak sebelum melalui proses hukum yang adil. Selain itu, ketidaktegasan pengaturan menyebabkan munculnya perbedaan penafsiran dan praktik yang tidak seragam dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kemudian berdasarkan kondisi tersebut, perlu dilakukan rekonstruksi terhadap Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 agar selaras dengan prinsip keadilan, perlindungan hak pekerja, kepastian hukum, dan Putusan Mahkamah Konstitusi. Rekonstruksi perlu mencakup definisi pelanggaran mendesak yang lebih jelas dan terbatas, pengaturan mekanisme pembuktian dan prosedur hukum yang adil, serta penegasan peran lembaga peradilan dalam mengawasi pelaksanaan PHK. Pemerintah juga perlu menyinkronkan norma ini dengan asas-asas konstitusional dan standar internasional ketenagakerjaan, agar tercipta keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha serta menjamin perlindungan hukum yang setara. Selain itu, penting melibatkan akademisi, serikat pekerja, pengusaha, dan masyarakat dalam proses perbaikan regulasi sehingga norma yang dihasilkan lebih responsif, jelas, dan dapat diterapkan secara efektif di lapangan

Daftar Pustaka

- Andi Hamzah. *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Jonaedi Efendi. *Hukum Acara Pidana*. Jakarta: Prenadamedia, 2016.
- Johnny Ibrahim. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia Publishing, 2006.
- Jimly Asshiddiqie. *Konstitusi dan Hak Asasi Manusia*. Jakarta: Konstitusi Press, 2017
- Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019.
- Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1).
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian UU No. 13 Tahun 2003 terhadap UUD 1945*. Jakarta, 2004.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. *Putusan Nomor 133/PUU-VII/2009 tentang Pengujian Undang-Undang terhadap UUD 1945*. Jakarta, 2009.
- Afif, Zaid. "Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pancasila Dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia." *Jurnal Dialog* 7(1), 2018.
- Anita, Fitri. "Asas Praduga Tak Bersalah Dalam Penyelenggaraan Peradilan Pidana." *Jendela Hukum dan Keadilan* 8 (2021): 16.
- Giofani Omega Damar, Ronny A. Maramis, dan Maarthen Y. Tampanguma. "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan." *Lex Privatum* 13, no. 1 (2024): 1.

- Hartono. “Ketimpangan Relasi Pekerja dan Pengusaha.” *Jurnal Sosiohumaniora* 12, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v12i2.25876>.
- Nurfaqih Irfani. “Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum.” *Jurnal Legislasi Indonesia*, 2020.
- Nurhasan. “Keberadaan Asas Praduga Tak Bersalah Pada Proses Peradilan Pidana.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17(3), 2017.
- Rahman, Aji Halim. “Asas Presumption of Innocence Dalam Perlindungan Hak Asasi Manusia Sebagai Landasan Keadilan.” 4 (April 2022): 17.
- Sitepu. “Kebijakan PHK dalam PP 35/2021: Analisis Normatif.” *Jurnal Hukum & Bisnis* 8, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.47268/jhb.v8i2.1109>.
- Sonhaji. “Isu Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Hak Pekerja.” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 26, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.20885/iustum.vol26.iss1.art6>.
- Sonhaji. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja.” *Administrative Law and Governance Journal* 2(1), 2019.
- Suhartono, Slamet. “Hukum Positif Problematik: Penerapan dan Solusi Teoritiknya.” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 15(2), 2019.
- Suprayogi, Agus. “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2004.” *Lex Jurnalica* 13(2) (2016): 114–125.
- Suratno, Sadhu Bagas. “Pembentukan Peraturan Kebijakan Berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik.” *E-Journal Lentera Hukum* 4(3), 2017.
- Yunianto, Beny dan Tomy Michael. “Keberlakuan Asas Equality Before The Law Bagi Pejabat Pelaksana Kebijakan Penanganan COVID-19.” *Mimbar Keadilan* 14(1), 2021.
- Zulhartati. “Peran Negara dalam Hubungan Industrial.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 7, no. 2 (2010). <https://doi.org/10.54629/jli.v7i2.215>.
- Arifuddin Muda Harahap dkk. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya (Studi Kasus Putusan No. 148/PDT.SUS-PHI/2020/PN.Plg).” *Yustisi: Jurnal Hukum dan Hukum Islam* 10, no. 2 (2023): 54. <https://doi.org/10.32832/yustisi.v10i2.14322>.
- Alston, Philip. “‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International Labour Rights Regime.” *European Journal of International Law* 15, no. 3 (2004): 457–521. DOI: 10.1093/ejil/15.3.457.
- Jan Orbie & Olufemi Babarinde. “The Social Dimension of Globalization and EU Development Policy: Promoting Core Labour Standards and Corporate Social Responsibility.” *Journal of European Integration* 30, no. 3 (2008): 459–477. DOI: 10.1080/07036330802142178.
- Niklas Potrafke. “Globalization and Labor Market Institutions: International Empirical Evidence.” *Journal of Comparative Economics* 41, no. 3 (2013): 829–842. DOI: 10.1016/j.jce.2013.02.002.
- O’Rourke, Dara. “Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring.” *Policy Studies Journal* 31, no. 1 (2003): 1–29. DOI: 10.1111/1541-0072.00001.