



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 10848-10862

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya

Salma Salsabila<sup>1✉</sup>, Holyness N. Singadimedja<sup>2</sup>, Pupung Faisal<sup>3</sup>

Universitas Padjadjaran

Email: [slsbila.salma@gmail.com](mailto:slsbila.salma@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kehadiran mekanisme PHK pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 tidak mengatasi perbedaan tafsir penerapan asas praduga tidak bersalah yang ditinggalkan pasca dibatalkannya Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Saat ini, masih terdapat praktik PHK yang dilakukan tanpa hadirnya aturan pelanggaran bersifat mendesak dalam kaidah otonom sebagai hal yang disyaratkan Pasal 52 PP 35/2021 dan tanpa didahului adanya putusan pidana yang menyatakan kesalahan pekerja/buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, secara yuridis, praktik PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan lainnya serta menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam UU Cipta Kerja dikaitkan dengan asas praduga tak bersalah. Metode pendekatan yang digunakan bersifat yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tidak sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 sebagai aturan pelaksana UU Cipta Kerja, namun ketidaksesuaian tersebut dapat dibenarkan berdasarkan peraturan perundang-undangan lainnya. Perlindungan terhadap pekerja/buruh terhadap PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam UU Cipta Kerja tidak pula sesuai dengan asas praduga tak bersalah.

Kata Kunci: *PHK, Pelanggaran Bersifat Mendesak, Asas Praduga Tak Bersalah*

## Abstract

The enactment of GR 35/2021, specifically Article 52 (2), does not suffice to reconcile the disparities in the interpretation and application of the presumption of innocence principle that persisted following the annulment of Article 158 of Manpower Law. Currently, there remain practices wherein dismissals occur without the existence of the autonomous rules classifying the action or behaviour as urgent violation, as required by Article 52 (2) of GR 35/2021 and without a preceding criminal court decision establishing the fault of the worker. This research aims to undertake a legal analysis of employment dismissal practice on the grounds of urgent violation in association with the Job Creation Law and other applicable regulation and to examine the legal protection provided for the employee in relation to the presumption of innocence principle. This research adopts a juridical-normative method and utilizes descriptive analytical specification. The result reveals that the practices under analysis were not in conformity with Article 52 (2) of GR 35/2021. However, alternative statutory provisions support the justification for this nonconformity. The existing legal protection provided for the employee, with regard to the practice of dismissal for reasons of urgent violation, overlook the principle of presumption of innocence.

Keywords: *Employment Dismissal, Urgent Violation, Presumption of Innocence Principle*

## PENDAHULUAN

Hirschman, Aghion, dan Bolton memahami bahwa intervensi pemerintah sangat diperlukan agar mekanisme pasar dalam ekonomi dapat bekerja dengan baik (Is & Sobandi, 2020). Salah satu intervensi penting dalam kegiatan perekonomian nasional adalah masuknya peran pemerintah dalam mengatur segala hal yang menyangkut tentang ketenagakerjaan agar terciptanya keseimbangan terhadap realisasi kepentingan para pihak dalam suatu hubungan industrial (Sipayung, et al., 2022).

Pertimbangan kondisi relasi pincang antara pekerja/buruh dan pengusaha berimplikasi pada kepentingan pemerintah untuk mengeluarkan peraturan perundang-undangan agar turut serta melindungi pekerja/buruh (Singadimedja, 2017). Indonesia mengakomodasi hak fundamental masyarakatnya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Sejalan dengan hal itu, Indonesia memiliki Pancakrida Hukum Perburuhan yang hendak dicapai, salah satunya adalah terbebasnya pekerja/buruh dari belenggu ketakutan pemutusan masa kerja ("PHK") (Widiastiani, 2022). Oleh karena itu, untuk menjamin adanya perlindungan dan kepastian hukum, mekanisme PHK perlu diatur dalam sebuah peraturan perundang-undangan. Upaya tersebut dilakukan dengan mengatur prosedur PHK, alasan PHK, dan hak pekerja/buruh terdampak PHK (Yuliasuti & Syarif, 2021).

Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP 35/2021") mengatur mekanisme PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Pasal tersebut memungkinkan pengusaha untuk melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Jenis pelanggaran bersifat mendesak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ("PKB"). PHK dapat dilakukan tanpa pemberitahuan dan pekerja/buruh berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.

Pengaturan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 memiliki substansi yang mirip dengan PHK karena kesalahan berat dalam eks Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"). Hal ini dianggap seperti menghidupkan kembali eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi ("MK") dalam Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 (DA, 2021).

Sebelum berlakunya PP 25/2021, praktik PHK karena kesalahan berat diatur dalam dua aturan berbeda, yakni dalam SE Menakertrans Nomor 13/2005 dan SEMA Nomor 3/2015. SE Menakertrans Nomor 13/2005 mewajibkan hadirnya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap yang menyatakan kesalahan pekerja/buruh apabila PHK karena kesalahan berat hendak dilakukan. Lain halnya, SEMA Nomor 3/2015 memperbolehkan PHK dilakukan tanpa memerlukan adanya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap. Ketidakharmisan pengaturan tersebut pada akhirnya berujung pada disparitas praktik PHK karena kesalahan berat, utamanya mengenai pandangan perlu atau tidaknya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap.

Lahirnya kembali ketentuan mengenai PHK kesalahan berat dengan nomenklatur berbeda pada Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 pun tidak mengatasi permasalahan ketidakharmisan praktik yang ditinggalkan. Pada praktiknya, terdapat perbedaan penerapan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 yang mengatur mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Pada Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Mdn, Pengadilan Hubungan Industrial ("PHI") membatalkan PHK, yang dilakukan oleh PT Kreasibeton Nusapersada ("PT KN") terhadap Andri Candra Simanjuntak ("ACS"), atas dasar pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan tanpa hadirnya putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Tindakan tersebut dinilai tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah. Sebaliknya, dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Kdi, PHI mengklasifikasikan sah PHK yang dilakukan PT Agung Prima Nusantara ("PT APN") kepada

Redi Dasman ("RD") sebagai PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak meskipun tidak didahului putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Pada dua kasus tersebut tidak ditemukan adanya kaidah otonom yang mengatur PHK karena pelanggaran mendesak sebagai hal yang dipersyaratkan oleh Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Kaidah otonom merupakan ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan dan dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja, baik itu antara pengusaha dengan pekerja/buruh, maupun antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB (Darma, 2017).

Dengan sejarah disparitas praktik dan perbedaan tafsir terhadap PHK karena kesalahan berat, diaturnya kembali mekanisme PHK tersebut tanpa memperjelas hak pekerja/buruh sebagaimana dipertimbangkan dalam Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 pada akhirnya tidak menyelesaikan masalah perbedaan pandangan yang ada. Hal ini sudah barang tentu akan berimplikasi pada pencapaian tujuan perlindungan hukum dalam hukum ketenagakerjaan dan menjadi jurang ancaman tidak terpenuhinya hak asasi dan hak konstitusional pekerja/buruh.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memaparkan hasil analisis mengenai praktik PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak dikaitkan dengan PP 35/2021 dan peraturan perundang-undangan lainnya serta menganalisis perlindungan hukum pekerja/buruh terhadap praktik PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam PP 35/2021 dikaitkan dengan asas praduga tak bersalah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi para pihak yang hendak memahami bagaimana praktik PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang ada saat ini dikaitkan dengan PP 35/2021 dan peraturan perundang-undangan lainnya serta bentuk perlindungan hukum yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh.

## METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yakni mendasarkan penelitian pada bahan hukum utama dengan cara menganalisis teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis dengan menggambarkan dan menganalisis permasalahan yang ada menggunakan data sekunder yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan disusun berlandaskan teori dan konsep yang digunakan. Penelitian ini didasarkan pada data-data yang Peneliti himpun melalui peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, hasil penulisan, hasil wawancara dengan narasumber terkait, dan lain sebagainya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsekuensi dari terciptanya suatu hubungan kerja adalah timbulnya akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Dalam konteks hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak merupakan suatu hal yang bersifat timbal balik, di mana kewajiban pengusaha merupakan hak buruh dan kewajiban buruh merupakan hak pengusaha (Karsona, et al., 2018). Pengaturan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak selanjutnya diatur dalam peraturan kerja, peraturan perusahaan, dan PKB sebagai kaidah otonom yang masing-masing tidak boleh bertentangan dengan kaidah heteronom, kecuali dalam keadaan tertentu (Sulaiman & Wali, 2019). Salah satu bentuk hak yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021, sebagai salah satu kaidah heteronom perburuhan, adalah kewenangan pengusaha untuk dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam kaidah otonom.

PHK merupakan pengakhiran terhadap sumber nafkah seseorang sehingga ketentuan PHK wajib diatur sedemikian rupa agar tidak terjadi PHK yang bersifat sewenang-wenang (Fahmi & Nugroho, 2022). Pasal 52 PP 35/2021 membedakan konsekuensi hukum antara pelanggaran biasa dengan pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja/buruh. Pada pelanggaran biasa, pekerja/buruh hanya akan diputus hubungan kerjanya apabila telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, sedangkan pelanggaran yang bersifat mendesak dapat langsung dikenakan sanksi PHK. Baik jenis pelanggaran biasa atau pelanggaran bersifat mendesak, keduanya perlu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.

Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 pada dasarnya tidak menjelaskan lebih lanjut standar penilaian sebuah pelanggaran dapat dikatakan mendesak. Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 hanya memberikan contoh tindakan pekerja/buruh yang dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. Contoh pelanggaran yang terdapat dalam penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 di antaranya adalah melakukan pencurian, penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan, atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan kerja yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih. Secara verbatim Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 menyebutkan bahwa "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..."

Penggunaan kata 'misalnya' alih-alih 'adalah' menyebabkan bentuk pelanggaran bersifat mendesak sifatnya harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

PKB (Annisa, 2022). Kerancuan timbul ketika kaidah otonom tidak mengatur mekanisme PHK pelanggaran bersifat mendesak yang dijadikan sebagai alasan PHK. Keadaan tersebut seolah-olah menjadikan pengusaha tidak dapat melakukan PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak. Pandangan bahwa kaidah otonom yang mengatur pelanggaran bersifat mendesak merupakan syarat agar PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak dapat dilakukan pada dasarnya telah diutarakan oleh beberapa majelis hakim PHI dalam beberapa putusan, diantaranya dalam Putusan Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Bdg dan Putusan Nomor 116/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Sby.

Pada proses mediasi, mediator tidak akan menyatakan PHK dilakukan karena pelanggaran bersifat mendesak apabila hal tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB meskipun tindakan pekerja/buruh dapat dipersamakan dengan contoh pelanggaran bersifat mendesak dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP35/2021 (Farhana & Sani, 2023). Pandangan tersebut berangkat dari pemahaman bahwa mediator tidak memiliki kewenangan seperti hakim untuk dapat melakukan penafsiran dan konstruksi hukum layaknya seorang hakim.

Berbeda halnya dengan mediator, seorang hakim PHI terikat dengan asas *ius curia novit* yang terdapat pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman ("UU Kekuasaan Kehakiman"), bahwa hakim tetap harus memutus perkara meski tidak ada peraturan atau perjanjian yang mendasari pelanggaran. Lebih lanjut, Pasal 5 UU Kekuasaan Kehakiman dan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") mewajibkan hakim untuk menggali dan memahami nilai-nilai hukum, kebiasaan, kepatutan dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Apabila pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan PHK tidak diatur dalam kaidah otonom, keadaan tersebut membuka ruang bagi hakim PHI, berdasarkan kewenangannya, untuk melakukan upaya penafsiran atau konstruksi hukum agar dapat menentukan apakah PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, tanpa hadirnya kaidah otonom yang mengatur, dianggap sah berdasarkan hukum (PN, 2023). Mengingat bahwa suatu undang-undang akan menjadi beku (konservatif) sesaat setelah diundangkan, peradilan melalui hakimnya wajib mengaktualkan dan mendinamisir agar dapat menjembatani kesenjangan antara hukum dan kenyataan dengan jalan melakukan penafsiran (Harahap, 2017).

PP 35/2021 tidak mensyaratkan adanya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap bagi pengusaha yang hendak melakukan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak terqualifikasi pidana. PHI dapat memutus perkara PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sebelum hadirnya putusan pengadilan pidana karena hakim PHI hanya

akan menilai perkara tersebut berdasarkan perspektif industrial dispute dan bukan perspektif pidana (PN, 2023). Diperiksanya perkara PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, terkuwalifikasi pidana sekalipun, tidak mencampuri kewenangan pengadilan pidana, sebab hukuman yang akan diterima oleh pekerja/buruh nantinya merupakan hukuman dalam konteks perselisihan hubungan industrial (PHK) dan bukan pemedanaan.

Dapat dipahami bahwa eksistensi kaidah otonom yang mengatur pelanggaran bersifat mendesak merupakan syarat yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 dalam hal pengusaha hendak melakukan PHK karena alasan pelanggaran bersifat mendesak. Syarat tersebut, pada praktiknya, tidak menghentikan hakim untuk dapat memeriksa, menilai, dan menentukan suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh bersifat mendesak sehingga terhadapnya berhak dilakukan PHK.

Praktik PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tanpa hadirnya kaidah otonom yang mengatur dapat dilihat pada praktik PHK terhadap RD. Majelis hakim PHI menilai bahwa PHK yang dilakukan oleh PT APN lebih tepat dianggap sebagai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, alih-alih pelanggaran perjanjian kerja biasa, meskipun tidak terdapat kaidah otonom yang mengatur pelanggaran mendesak. Keputusan diambil oleh majelis hakim PHI dengan mempertimbangkan perjanjian kerja dan pakta integritas yang dilanggar, komitmen perusahaan, laporan kepolisian yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap RD atas dugaan tindak pidana penggelapan dana perusahaan, serta tindakan RD yang memelopori pengelolaan dan pendistribusian air di Pelabuhan ke kapal-kapal, hal mana uang hasil penjualan tidak dibayarkan kepada PT APN. Keseluruhan fakta tersebut digunakan oleh majelis hakim dalam mencapai konklusi bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh RD dapat dipersamakan dengan apa yang dicontohkan dalam huruf j Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Secara normatif, hal tersebut sejatinya tidak dapat dilakukan berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, akan tetapi hakim PHI terikat dengan Pasal 100 UU PPHI, Pasal 5, dan Pasal 10 UU Kekuasaan Kehakiman untuk tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tersebut.

Lain halnya, majelis hakim dalam kasus PHK terhadap ACS membatalkan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. PHK dibatalkan karena dianggap tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah sebab kesalahan ACS harus dibuktikan terlebih dahulu oleh pengadilan pidana. Majelis hakim PHI kemudian mengubah kualifikasi PHK menjadi PHK tanpa adanya kesalahan. Latar belakang dibatalkannya PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak ini menjadi tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 karena seharusnya ketidakhadiran putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap tidak menjadi penghalang bagi pengusaha untuk dapat melakukan PHK. Fakta bahwa

PT KN tidak menyertakan kaidah otonom yang mengatur pelanggaran bersifat mendesak sebagai landasan melakukan PHK dalam persidangan pun sejatinya tidak menghalangi PHI untuk tetap dapat memeriksa dan memutuskan terlebih dahulu apakah PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sah atau batal demi hukum. Majelis hakim PHI seharusnya mempertimbangkan berdasarkan alat bukti dan saksi-saksi yang dihadirkan di muka pengadilan beserta hasil pemeriksaan internal perusahaan KN mengenai dugaan pencurian yang dilakukan oleh ACS.

Apabila majelis hakim PHI meyakini bahwa ACS terbukti melakukan pelanggaran mendesak sebagaimana dicontohkan pada Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, namun tidak terdapat kaidah otonom yang mengatur, maka sesuai dengan Pasal 100 UU PPHI, Pasal 5, dan Pasal 10 UU Kekuasaan Kehakiman seharusnya dapat dilakukan penafsiran atau konstruksi hukum. Sebaliknya, apabila majelis hakim, setelah mempertimbangkan semua alat bukti dan keterangan para saksi, menanggapi bahwa ACS tidak terbukti melakukan pelanggaran maka majelis hakim PHI dapat membatalkan PHK dan memberikan kualifikasi PHK sesuai dengan fakta yang terungkap dalam persidangan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak belum sepenuhnya sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Praktik disahkannya PHK tanpa adanya kaidah otonom yang dijadikan dasar PHK tidak sesuai dengan mekanisme PHK yang terdapat dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 karena kaidah otonom yang mengatur pelanggaran bersifat mendesak merupakan syarat PHK dapat dilakukan, namun hal ini dapat dibenarkan berdasarkan Pasal 100 UU PPHI, Pasal 5, dan Pasal 10 UU Kekuasaan Kehakiman karena majelis hakim PHI tetap dapat melakukan penafsiran dan konstruksi hukum.

Praktik dibatalkannya PHK pelanggaran bersifat mendesak dengan alasan tidak terdapat putusan pengadilan pidana yang mendahului pun tidak sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 karena putusan pengadilan pidana bukan merupakan syarat dapat dilakukannya PHK atas dasar pelanggaran bersifat mendesak. Majelis hakim PHI seharusnya tetap dapat memeriksa alasan dasar perusahaan dalam melakukan PHK, yakni adanya dugaan pelanggaran bersifat mendesak.

Diaturnya hak pengusaha untuk dapat melakukan PHK dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 secara tidak langsung merupakan sebuah perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, hal mana pekerja/buruh dilindungi secara hukum dan hanya boleh diputus hubungan kerjanya dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak apabila PHK dilakukan sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021. Dengan demikian, pekerja/buruh dilindungi secara hukum terhadap kemungkinan perilaku sewenang-wenang yang mungkin



dilakukan oleh pengusaha dalam melakukan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dengan mengatur mekanisme PHK dan mekanisme penolakan keputusan PHK.

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum bagi warga negara Indonesia, khususnya pekerja/buruh, harus dilandaskan pada dua prinsip utama; yakni prinsip perlindungan hukum yang bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta prinsip perlindungan hukum yang sesuai dengan prinsip negara hukum (Is & Sobandi, 2020). Dalam sektor ketenagakerjaan, kebenaran alasan PHK merupakan salah satu hal penting yang perlu diungkap dalam perselisihan PHK (Wijayanti, 2009). Penggolongan suatu kesalahan buruh sebagai kesalahan mendesak dan tidak mendesak akan sangat berdampak pada hak-hak yang nantinya diperoleh pasca PHK. Selanjutnya, penulis akan menganalisis bentuk perlindungan hukum tersebut dan mengaitkannya dengan asas praduga tak bersalah.

Dalam Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021 ditentukan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tanpa didahului suatu pemberitahuan. Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 menegaskan bahwa "*Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh...*". Apabila dicermati, mekanisme PHK yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 memiliki persamaan dengan ketentuan PHK dalam eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, yakni sama-sama tidak mencerminkan adanya penerapan asas *due process of law* dan *presumption of innocence*. Penerapan asas *due process of law* menjamin dan memastikan agar penerapan hukum tidak ditegakkan secara irasional, sewenang-wenang, atau tanpa kepastian (Sintia, 2023).

Salah satu pengaturan *due process of law* yang terpatir dalam Pasal 8 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman adalah penerapan asas *presumption of innocence*, bahwa setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau dihadapkan di depan pengadilan wajib dianggap tidak bersalah sebelum ada putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap (Sintia, 2023). Melekatnya asas praduga tak bersalah dalam salah satu pasal UU Kekuasaan Kehakiman mencerminkan bahwa asas praduga tak bersalah merupakan asas umum hukum acara yang berlaku, salah satunya dalam perkara perdata (Butarbutar, 2011). Mahkamah Konstitusi menekankan pula, dalam Putusan MK Nomor 133/PUU-VII/2009, bahwa asas praduga tidak bersalah merupakan prinsip yang diakui sebagai hak asasi manusia dan hak konstitusional fundamental yang dijamin oleh UUD 1945, di mana penerapan asas tersebut harus memperoleh penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan secara efektif.

Ketentuan mengenai PHK karena alasan mendesak memberikan hak bagi pengusaha untuk melakukan PHK atas dasar pelanggaran-pelanggaran yang dianggap mendesak

tanpa adanya proses pembuktian yang memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh untuk memberikan tanggapan dan memberikan kepastian bahwa tanggapan tersebut dipertimbangkan dalam menghasilkan suatu keputusan PHK. Ketentuan PHK pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 sama sekali tidak mensyaratkan beban pembuktian kepada pengusaha. Sebelumnya, dalam eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, PHK sepihak atas dasar kesalahan berat hanya dapat dilakukan apabila pekerja/buruh tertangkap tangan, terdapat pengakuan, atau terdapat laporan kejadian yang didukung dua orang saksi.

Kewenangan pengusaha untuk dapat melakukan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tanpa perlu memberikan surat pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh semakin menampakkan karakteristik PHK sepihak yang pada dasarnya dianggap inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi dalam membatalkan ketentuan eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Dibenarkannya PHK tanpa pemberitahuan mereduksi hak pekerja/buruh untuk membela dirinya sebelum PHK dinyatakan efektif.

Mengingat bahwa pembentukan hukum ketenagakerjaan mengupayakan seimbangannya pemenuhan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha dengan menjelaskan, dalam bagian konsiderans UU Ketenagakerjaan, bahwa pada tiap-tiap jaminan perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraannya, pertimbangan mengenai perkembangan kemajuan dunia usaha akan selalu mengikuti. Penulis memahami bahwa, berdasarkan perspektif pengusaha, pelanggaran bersifat mendesak penting untuk diatur sebagai bagian dari perlindungan hukum pengusaha. Merupakan hal tidak masuk akal apabila pengusaha dipaksa untuk tetap mempekerjakan seseorang yang terbukti atau diduga melakukan suatu pelanggaran yang sifatnya tidak lagi dapat dilakukan pembinaan. Perlindungan terhadap pengusaha ini, namun, tidak bisa ditegakkan dengan cara mereduksi perlindungan hukum pekerja/buruh.

Kewenangan untuk melakukan PHK tetap harus memperhatikan asas-asas fundamental seperti asas praduga tak bersalah yang merupakan bagian dari hak asasi dan hak konstitusional pekerja/buruh. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, bahwa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh harus dilandaskan pada prinsip perlindungan hukum yang bersumber pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dan prinsip perlindungan hukum yang sesuai dengan prinsip negara hukum. Sebagai prinsip yang diakui sebagai bagian dari hak asasi manusia dan hak konstitusional, penerapan asas praduga tak bersalah seharusnya tercermin dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh, khususnya terhadap tindakan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak.

Penerapan asas praduga tak bersalah, dalam hal ini, bukan berarti bahwa perselisihan perkara PHK karena pelanggaran bersifat mendesak harus menunggu adanya putusan pengadilan pidana berkekuatan hukum tetap. Menilik kembali SEMA 3/2015, sebagai sikap Mahkamah Agung terhadap pembatalan eks Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, menentukan bahwa PHK karena kesalahan berat dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Penerapan dari ketentuan tersebut diartikan untuk tetap melalui proses hukum berdasarkan mekanisme penyelesaian perselisihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ada. Artinya, penerapan asas praduga tak bersalah dalam kasus PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dimaknai dengan pemberian hak pekerja/buruh untuk dianggap tidak bersalah melakukan pelanggaran bersifat mendesak sampai PHK dengan alasan demikian dianggap sah berdasarkan hukum.

Dalam perkara perselisihan PHK, hakim PHI tidak memeriksa dan menilai tindak pidana yang dilakukan pekerja/buruh melainkan hanya menilai pelanggarannya dalam konteks *industrial relation dispute*. Meskipun hakim PHI, sebagai hakim yang menerapkan hukum acara perdata dalam menangani perkara perselisihan PHK hanya akan menemukan kebenaran formil, namun kebenaran formil tidak dapat ditafsirkan sebagai kebenaran yang setengah-setengah (Kamalia, 2019). Hakim dalam kasus perdata bukan merupakan makhluk tak berjiwa yang seolah-olah tidak memiliki hati dan kesadaran moral (Harahap, 2017). Hakim PHI tidak diharuskan menerima dan menelan kebohongan dan kepalsuan bukti atau fakta yang diajukan para pihak yang berperkara sebagai kebenaran yang mesti dibenarkannya (Harahap, 2017). Hakim perdata tidak dilarang untuk mencari kebenaran yang hakiki. (Kamalia, 2019).

Pada kasus PHK terhadap ACS, majelis hakim PHI keliru memaknai penerapan asas praduga tak bersalah. Pemeriksaan perselisihan PHK yang timbul mengenai sah atau tidaknya PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang dilakukan PT KN terhadap ACS akan tetap menerapkan asas praduga tak bersalah sebab keputusan PHK ditentukan oleh hakim melalui pengadilan yang imparial serta independen, dan bukan ditentukan berdasarkan penilaian perusahaan semata.

Pada kasus PHK terhadap RD, PHI memutuskan bahwa hubungan kerja putus sejak PT APN menerbitkan surat PHK tanggal 15 Februari 2022. Putusan seperti ini menjadi tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah karena PHI seolah-olah membenarkan tindakan PHK sepihak. Berdasarkan penerapan asas praduga tak bersalah seharusnya hubungan kerja putus sejak putusan dibacakan.

Praktik PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah dapat dipahami berasal dari ketentuan dalam Penjelasan Pasal 52 ayat

(2) dan Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021 yang pada dasarnya tidak pula memperhatikan penerapan asas praduga tak bersalah. Seharusnya Pasal tersebut menjadi suatu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang utuh dengan tidak mengecualikan penerapan asas praduga tak bersalah.

Memberikan kewenangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK, tanpa adanya pemberitahuan, mengabaikan konsep praduga tak bersalah karena pekerja/buruh sudah dihukum dengan cara diputus hubungan kerjanya sebelum dibuktikan melalui pengadilan yang bebas dan tidak memihak. Pengaturan seperti ini seperti membuka kembali pintu PHK sepihak tanpa perlu adanya proses hukum. Akan tetapi, meski terdapat pertentangan antara kaidah hukum dengan asas hukum, Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 beserta penjelasannya tetap berlaku dan mempunyai kekuatan hukum sampai diadakan perubahan terhadapnya.

Seirama dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, PHK sepihak pada ketentuan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak merupakan suatu tindakan diskriminasi penerapan asas praduga tak bersalah dan *due process of law*. Sifat diskriminatif dalam pengaturan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak ini menjadikannya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang sama kedudukannya di muka hukum. Artinya, Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 beserta penjelasannya tidak memenuhi dasar keberlakuan hukum yang baik karena bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945.

Ketentuan mengenai PHK pelanggaran bersifat mendesak seharusnya dapat dirumuskan ulang dan memperhatikan asas praduga tak bersalah dengan melakukan perubahan terhadap PP 35/2021. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Penjelasan Pasal 7 ayat (2) bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Menurut penulis, apabila dimungkinkan, perubahan mengenai mekanisme PHK karena pelanggaran bersifat mendesak seharusnya dituangkan dalam bentuk undang-undang. Mengingat kembali ketentuan dalam Pasal 10 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang mengamanatkan bahwa tindak lanjut atas putusan MK seharusnya menjadi suatu muatan materi yang diatur oleh undang-undang, sejatinya menjadikan pengaturan mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, sebagai suatu kelanjutan dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, sudah sepatutnya diatur dalam bentuk undang-undang.

Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa putusan MK bersifat final and binding sehingga ketidakpatuhan

terhadap putusan MK dianggap sebagai sebuah pembangkangan terhadap konstitusi. MK dalam Putusan MK Nomor 32/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa Pengabaian terhadap putusan MK hanya akan menyebabkan ketidakpastian hukum dan constitutionalism justice delay atau penundaan keadilan yang berbasis nilai-nilai konstitusi Indonesia.

#### SIMPULAN

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 oleh PHI tanpa hadirnya kaidah otonom yang mengatur dapat dibenarkan berdasarkan Pasal 100 UU PPHI, Pasal 5, dan Pasal 10 UU Kekuasaan Kehakiman karena majelis hakim PHI tetap dapat melakukan penafsiran dan konstruksi hukum. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terhadap PHK karena pelanggaran bersifat mendesak terqualifikasi 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.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Y. (2022). Tinjauan Terhadap Pelanggaran Bersifat Mendesak Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Butarbutar, E. N. (2011). Asas Praduga Tidak Bersalah: Penerapan dan Pengaturannya dalam Hukum Acara Perdata. *Jurnal Dinamika Hukum*, 470-479.
- DA, A. T. (2021, April 6). PP 35/2021 Dinilai 'Hidupkan' Lagi Alasan PHK yang Dibatalkan MK. Diambil kembali dari Hukumonline: <https://www.hukumonline.com/berita/a/pp-35-2021-dinilai-hidupkan-lagi-alasan-phk-yang-dibatalkan-mk-lt606c5887335c3/?page=1>.
- Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *Jurnal Mimbar Hukum*, 221-234.
- Fahmi, A., & Nugroho, A. (2022). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena

- Pelanggaran Bersifat Mendesak yang Terkualifikasi Perbuatan Pidana tanpa Pemberitahuan. *Novum Jurnal Hukum*, 11-27.
- Farhana, S., & Sani, I. K. (2023, Desember 13). (S. Salsabila, Pewawancara)
- Harahap, Y. (2017). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Is, M. S., & Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Kamalia, N. S. (2019). *Asas Pasif dan Aktif Hakim Perdata serta Relevansinya dalam Konsep Kebenaran Formal*. Retrieved from Pengadilan Agama Rumbia: <https://pa-rumbia.go.id/>.
- Karsona, A. M., Pujiwati, Y., Rubiati, B., Singadimedja, H., Djakaria, M., & Atje. (2018). *Hukum Otonom dalam Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Logoz Publishing.
- PN, S. S. (2023, Desember 5). (S. Salsabila, Pewawancara)
- Singadimedja, H. N. (2017). Analisis Yuridis terhadap Politik Hukum Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan: Desentralisasi atau Re-sentralisasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, 249-263.
- Sintia, V. (2023, Agustus 29). *Arti Due Process of Law*. Diambil kembali dari Hukumonline: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-due-process-of-law-lt64edc30233bb7/>.
- Sipayung, P. D., Manullang, S. O., Gelong, H. R., Nasrin, Hijriani, Anggusti, M., & Fariad, A. I. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sulaiman, A., & Wali, A. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Widiastiani, N. S. (2022). *Pengantar Hukum Perburuhan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 88-102.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 133/PUU-VII/2009

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 32/PUU-XVIII/2020.

Putusan Nomor 93/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn.

Putusan Nomor 10 /Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Kdi.