



## Analisis Yuridis atas Pelanggaran Bersifat Mendesak sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Nashifa Tsarwa<sup>1\*</sup>, Ahmad Fadhil Ubaidillah<sup>2</sup>, Jeremia Hamonangan Siagian<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Padjadjaran, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [nashifa22003@mail.unpad.ac.id](mailto:nashifa22003@mail.unpad.ac.id)

**Abstract.** The concept of “urgent violation” as regulated in Article 52 paragraph (2) of Government Regulation No. 35 of 2021 introduces a new ground for employment termination (PHK), granting employers the authority to unilaterally terminate workers. However, this provision lacks a clear definition and objective parameters, creating legal uncertainty and potential misuse. This study employs a normative juridical method with a descriptive-analytical approach through literature review of legislation, Constitutional Court decisions, and labor law literature. The findings indicate that the clause on “urgent violation” often emerges from unequal bargaining positions between employers and workers, thereby failing to fully satisfy the principle of consensualism as a requirement for valid agreements. Substantively, this provision resembles the “serious misconduct” norm under Article 158 of the Manpower Law, which was annulled by the Constitutional Court through Decision No. 012/PUU-I/2003 for violating the presumption of innocence and workers’ constitutional rights. Consequently, the regulation on “urgent violation” risks repeating the same legal shortcomings and contradicts the spirit of labor law, which emphasizes that termination of employment must be avoided and only used as a last resort (*ultimum remedium*), as affirmed in Article 151 of the Manpower Law.

**Keywords:** Employment Law; Termination of Employment; Urgent Violations; Worker Protection; Workers.

**Abstrak.** Konsep “pelanggaran bersifat mendesak” sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 memperkenalkan dasar baru Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Namun, ketentuan ini tidak disertai definisi maupun parameter yang jelas, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi disalahgunakan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analitis melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, serta literatur hukum ketenagakerjaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa klausul “pelanggaran mendesak” seringkali lahir dari kondisi posisi tawar pekerja yang lemah, sehingga tidak sepenuhnya memenuhi asas konsensualisme sebagai syarat sah perjanjian kerja. Secara substansial, ketentuan ini memiliki kemiripan dengan norma “kesalahan berat” dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 012/PUU-I/2003 karena dinilai bertentangan dengan asas praduga tak bersalah dan perlindungan hak pekerja. Dengan demikian, pengaturan “pelanggaran mendesak” berpotensi mengulang kembali problematika hukum yang sama, serta bertentangan dengan semangat hukum ketenagakerjaan yang menegaskan PHK harus dihindari dan hanya ditempuh sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*) sebagaimana diatur dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Hukum Ketenagakerjaan; Pekerja; Pelanggaran Mendesak; Perlindungan Pekerja; PHK.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam paradigma pembangunan modern, pertumbuhan ekonomi nasional sangat bergantung pada kinerja dan ekspansi sektor usaha. Agar dapat bertumbuh secara berkelanjutan, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efisiensi, termasuk efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja. Upaya efisiensi ini, dalam praktiknya, seringkali mengarah pada kebijakan rasionalisasi atau restrukturisasi yang menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”). Namun, tindakan yang didasari oleh fungsi ekonomi ini segera memunculkan persoalan krusial, karena ia berhadapan langsung dengan fungsi sosial perusahaan sebagai penyedia lapangan kerja yang menopang hajat hidup orang banyak.

PHK merupakan isu fundamental dalam hukum ketenagakerjaan karena menyangkut pemenuhan hak pekerja atas pekerjaan sekaligus kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlangsungan usaha. PHK merupakan awal hilangnya mata pencaharian yang menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan dan penghasilan. (Abdul Khaqim, 2020, p.317) PHK dapat dimaknai sebagai pengakhiran mata pencaharian, pembiayaan kepada keluarga, pembiayaan pengobatan, rekreasi, dan hal lainnya yang terjadi pada pekerja. (Asyahdie Zaeni, 2015) Secara konstitusional, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dilindungi melalui Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“**UUD 1945**”) yang menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak sesuai dengan prinsip kemanusiaan. Jaminan ini diperkuat dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan kepastian bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, setiap norma yang mengatur mengenai PHK seharusnya didesain untuk memberikan perlindungan bagi pekerja sekaligus menciptakan kepastian hukum bagi semua pihak.

Regulasi di bidang ketenagakerjaan diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (“**UU Cipta Kerja**”) diiringi dengan lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (“**PP 35/2021**”). Peraturan ini memperkenalkan terminologi baru yaitu “pelanggaran bersifat mendesak” sebagai salah satu dasar PHK yang tercantum dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

Norma mengenai pelanggaran mendesak dapat menimbulkan persoalan serius dalam perspektif kepastian hukum. Pertama, PP 35/2021 tidak memberikan definisi maupun parameter yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan pelanggaran mendesak. Hal ini berbeda dengan konsep kesalahan berat yang sebelumnya diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UU Ketenagakerjaan**”), meskipun kemudian dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan MK Nomor 012/PUU-i/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004. Ketidakjelasan tersebut membuka ruang interpretasi yang luas bagi pengusaha, sehingga berpotensi disalahgunakan untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa ukuran objektif yang dapat dipertanggungjawabkan. Ketidakpastian norma ini berimplikasi pada disharmoni dengan asas-asas fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, antara lain asas perlindungan, asas kepastian hukum, serta asas keadilan. Dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap

individu berhak memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, serta kepastian hukum yang berkeadilan, dan mendapatkan perlakuan yang setara di hadapan hukum. Dengan demikian, pengaturan yang kabur mengenai pelanggaran mendesak berpotensi bertentangan dengan jaminan konstitusional tersebut, sekaligus melemahkan tujuan hukum ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Kedua, meskipun Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 mensyaratkan agar jenis pelanggaran bersifat mendesak harus telah diatur terlebih dahulu dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, hal ini tidak serta-merta menyelesaikan masalah ketidakpastian hukum. Secara formal, syarat tersebut seolah-olah memenuhi asas konsensualisme, dimana pekerja dianggap telah menyetujui ketentuan tersebut. Namun, dalam realitas hubungan kerja yang bersifat subordinatif, asas kebebasan berkontrak seringkali tidak berjalan seimbang. Pekerja, terutama pada saat awal hubungan kerja, berada pada posisi tawar yang lemah dan cenderung menerima syarat yang ditetapkan oleh pengusaha. Akibatnya, pendelegasian kewenangan kepada pengusaha untuk mendefinisikan sendiri "pelanggaran bersifat mendesak" dalam aturan internalnya justru menciptakan fragmentasi hukum. Standar perlindungan pekerja menjadi tidak seragam secara nasional dan berpotensi digunakan sebagai alat untuk melegitimasi PHK sepihak atas perbuatan yang substansinya menyerupai "kesalahan berat" yang telah dinyatakan inkonstitusional.

Dari penjabaran di atas, dua rumusan masalah yang dapat dikaji pada tulisan ini adalah:

- a. Bagaimana pengaturan “pelanggaran bersifat mendesak” dalam PP 35/2021 berpotensi bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusional yang dikemukakan oleh Putusan MK Nomor 012/PUU-i/2003? ?
- b. Bagaimana rumusan ‘pelanggaran bersifat mendesak’ dalam perjanjian kerja berimplikasi pada lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja?

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang membahas tentang “Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pelanggaran Bersifat Mendesak”. Penelitian ini membahas mengenai adanya konflik norma dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya PHK dengan alasan “pelanggaran bersifat mendesak” yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Ketentuan tersebut dipandang sebagai bentuk kebangkitan kembali substansi PHK akibat “kesalahan berat” yang sebelumnya telah

dibatalkan dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003.

Selain itu, terdapat penelitian berjudul “Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”. Penelitian ini membahas tentang adanya konflik hukum dalam penerapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak yang menimbulkan ketidakpastian hukum, di mana pengusaha dapat melakukan PHK tanpa adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap, sehingga bertentangan dengan asas praduga tak bersalah. Penelitian ini menekankan bahwa penerapan pasal tersebut menciptakan ketidakadilan bagi pekerja dan menunjukkan adanya ketidakharmonisan antara peraturan turunan dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat.

### **Tinjauan Teoritis**

#### ***Perbandingan Konsep PHK***

PHK adalah salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial antara hak pekerja atas pekerjaan dan hak pengusaha untuk menjaga keberlangsungan usaha. Terdapat perbedaan konsep PHK yang berada pada UU Ketenagakerjaan dan PP 35/2021.

#### **1. UU Ketenagakerjaan**

Sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi, Pasal 158 UU Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK secara langsung jika pekerja melakukan "kesalahan berat". Jenis-jenis pelanggaran yang tergolong kesalahan berat ini mencakup tindakan kriminal seperti penipuan, pencurian, atau penggelapan aset perusahaan; memberikan informasi palsu yang merugikan; berada di bawah pengaruh minuman keras atau narkoba di lingkungan kerja; melakukan tindakan asusila atau perjudian; serta melakukan kekerasan atau intimidasi terhadap rekan kerja atau pengusaha.

Selain itu, kesalahan berat juga mencakup tindakan yang membahayakan perusahaan atau lingkungan kerja, seperti merusak properti perusahaan, membocorkan rahasia perusahaan, atau melakukan perbuatan lain yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih. Untuk melakukan PHK atas dasar ini, pengusaha harus memiliki bukti kuat, seperti pekerja yang tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja, atau laporan kejadian yang didukung oleh minimal dua orang saksi. Pekerja yang di-PHK karena alasan ini berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan yang berlaku. Jika pekerja tidak menerima keputusan PHK tersebut, ia dapat mengajukan gugatan melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

## **2. PP 35/2021**

Berbeda dengan UU Ketenagakerjaan, PP 35/2021 memperkenalkan istilah baru, yaitu "pelanggaran bersifat mendesak". Pasal 52 ayat (2) dari peraturan ini menyatakan bahwa pengusaha dapat memberhentikan pekerja yang melakukan pelanggaran jenis ini. Namun, syarat utamanya adalah jenis-jenis pelanggaran tersebut harus sudah didefinisikan dan disepakati secara spesifik di dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Atas PHK dengan alasan ini, pekerja berhak menerima uang penggantian hak serta uang pisah yang besarnya telah diatur dalam dokumen-dokumen tersebut.

## **3. Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-i/2003**

Secara historis, ketentuan mengenai PHK karena kesalahan berat pertama kali diatur dalam Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Pasal ini mengizinkan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak terhadap pekerja yang dianggap melakukan "kesalahan berat" tanpa wajib melalui putusan pengadilan. Namun, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 012/PUU-I/2003 menilai bahwa ketentuan tersebut bertentangan dengan asas praduga tak bersalah dan prinsip kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, karena memberi kewenangan kepada pengusaha untuk "menghukum" pekerja tanpa proses peradilan pidana. Akibat putusan tersebut, PHK karena alasan tindak pidana hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap. MK juga membatalkan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan yang memberikan hak kepada pekerja untuk menggugat PHK akibat kesalahan berat ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut MK, ketentuan ini mencampuradukkan ranah pidana dan perdata, sehingga tidak sesuai dengan prinsip negara hukum. Sebagai tindak lanjut, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan SE No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang menegaskan bahwa PHK karena kesalahan berat hanya dapat dilaksanakan berdasarkan putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap. Perkembangan berikutnya, ketentuan Pasal 158 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dihapus melalui Pasal 81 angka 50 Perppu Cipta Kerja (PHK karena Pelanggaran Berat).

### ***Hak Dasar Konstitusional***

Salah satu ciri negara hukum ialah adanya pengakuan atas HAM dan adanya jaminan Hak Konstitusional warga negara. (Jimly Asshidqie, 2010, p. Hak Konstitusional warga negara yang dimaksudkan di sini merujuk pada hak-hak warga negara yang dijamin oleh konstitusi atau undang-undang dasar karena telah dicantumkan secara tegas oleh konstitusi. Oleh karena itu, jaminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, telah termaktub dalam UUD 1945

menjadi landasan konstitusional yang harus dijunjung tinggi dalam setiap pengaturan hukum ketenagakerjaan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapat pekerjaan dan hidup yang layak Hal ini menjelaskan bahwa setiap masyarakat Indonesia layak mendapatkan hak kehidupan serta menegaskan bahwa semua rakyat Indonesia berhak atas pekerjaan dan kesejahteraan.

Jaminan ini diperkuat oleh Pasal 28D. Ayat (1) dari pasal tersebut menjamin hak setiap orang atas pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil, serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Sementara itu, ayat (2) secara spesifik menegaskan hak setiap orang untuk bekerja, serta untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerjanya. Dengan demikian, konstitusi memberikan landasan yang kokoh bagi perlindungan pekerja dan penciptaan hubungan kerja yang berkeadilan

Setiap warga negara Indonesia telah dijamin oleh konstitusi untuk mendapatkan perlindungan, kepastian hukum, serta imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

### ***Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja***

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU 2/2004”). Dalam UU 2/2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau asosiasi pengusaha dengan pekerja/buruh maupun serikat pekerja/serikat buruh, yang disebabkan oleh adanya perselisihan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Perselisihan PHK ialah sengketa yang muncul akibat adanya perbedaan pandangan antara para pihak terkait dengan tindakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, biasanya soal pembaruan perjanjian kerja. Ketika pekerja di-PHK sebelum waktunya atau tanpa alasan yang jelas, terjadinya perselisihan PHK. Menurut UU PPHI, terdapat beberapa mekanisme yang dapat dilakukan menyangkut penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

#### **(1) Mediasi**

Mediasi dilakukan dengan tujuan untuk menyelesaikan perselisihan yang berkaitan dengan hak, kepentingan, PHK, atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Proses ini difasilitasi mediator netral dari dinas ketenagakerjaan. Mediator wajib memberi anjuran tertulis sebagai dasar penyelesaian.

#### **(2) Konsiliasi**

Konsiliasi dilakukan untuk perselisihan yang berkaitan dengan kepentingan, PHK, dan

antar serikat pekerja, namun tidak termasuk untuk perselisihan hak. Konsiliator memberi saran penyelesaian dan harus memenuhi syarat yang ditetapkan Menteri.

### **(3) Arbitrase**

Arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak untuk menyelesaikan sengketanya kepada arbiter. Putusan bersifat final dan mengikat. Arbitrase hanya berlaku untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja, dengan batas waktu penyelesaian 30 hari, dapat diperpanjang 14 hari.

### **(4) Pengadilan Hubungan Industrial (“PHI”)**

Jika mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, pihak berselisih dapat menggugat ke PHI. Sebagai pengadilan khusus di bawah pengadilan negeri, PHI berwenang memutus perselisihan industrial, termasuk PHK. Putusan bersifat final dan wajib dijalankan.

Akan tetapi, sejak berlakunya PP 35/2021 sebagai peraturan pelaksana dari UU 6/2023, terdapat pengaturan yang lebih teknis mengenai alasan dan tata cara PHK akibat pelanggaran mendesak. Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 memberikan hak kepada pengusaha untuk PHK secara langsung jika pekerja melakukan pelanggaran mendesak yang sebelumnya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Lebih lanjut, Pasal 52 ayat (3) menyatakan bahwa dalam hal PHK dengan alasan pelanggaran mendesak, pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan surat pemberitahuan PHK terlebih dahulu.

Implikasi dari ketentuan ini adalah pengusaha dapat secara sepihak menghentikan hubungan kerja tanpa melalui mekanisme perundingan bipartit maupun pemberitahuan sebelumnya. Dalam kondisi demikian, pekerja hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah sesuai ketentuan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baru akan berjalan apabila pekerja tidak menerima keputusan tersebut dan memilih untuk menggugat. Dalam hal ini, pekerja dapat menempuh mekanisme sebagaimana diatur dalam UU 2/2004, yakni melalui perundingan bipartit, kemudian mediasi atau konsiliasi, dan apabila tetap tidak tercapai kesepakatan, gugatan dapat diajukan ke PHI hingga upaya kasasi di Mahkamah Agung.

## ***Asas Hukum Yang Berkaitan***

### **(1) Asas Kepastian Hukum**

Indonesia merupakan negara hukum yang dimana hukum ditempatkan sebagai pilar utama dalam bermasyarakat. Asas kepastian hukum merupakan asas yang fundamental dalam menopang pilar tersebut. Asas ini menuntut agar hukum bersifat jelas, konsisten, dan dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman yang pasti.

Kepastian hukum adalah tiga nilai dasar hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radburch, selain keadilan dan kemanfaatan. Radburch juga mengaitkan kepastian hukum dengan keberadaan hukum positif dan pelaksanaannya. Keberadaan hukum positif menekankan bahwa adanya peraturan perundang-undangan, meskipun tidak sempurna, masih jauh lebih baik dari tidak adanya peraturan sama sekali.

Secara lebih mendalam, kepastian hukum dapat dimaknai dari sudut pandang, Humberto Avila, menjelaskan bahwa kepastian hukum dapat dipahami sebagai:

- a. Nilai: Sebuah elemen intrinsik dari hukum yang berfungsi mencegah kesewenang-wenangan dan menjaga kesetaraan;
- b. Prediktabilitas: Kemampuan seseorang untuk mengetahui dampak dari perbuatan tertentu berdasarkan hukum yang berlaku;
- c. Norma: Aturan yang bersifat preskriptif, yang mengandung tujuan serta cara untuk mencapainya. (Afif Mahmud, 2024, p. 45)

## **(2) Asas Praduga Tidak Bersalah**

Asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) merupakan asas umum hukum acara yang pengaturannya terdapat dalam UU Nomor 49 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Asas praduga tidak bersalah merupakan prinsip yang menegaskan bahwa setiap individu yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut, atau diadili harus dianggap tidak bersalah hingga adanya putusan pengadilan yang menyatakan kesalahannya secara sah dan telah berkekuatan hukum tetap. (E Nurhaini, 2011, p. 471)

Permasalahan penerapan asas praduga tidak bersalah dalam perkara pidana terletak pada ketimpangan kedudukan antara tersangka atau terdakwa dengan aparat penegak hukum. Dengan demikian, ketidakseimbangan ini berpotensi menimbulkan tindakan sewenang-wenang oleh aparat terhadap pihak yang disangka atau didakwa.

## **(3) Asas Konsensualisme**

Asas konsensualisme merupakan asas utama dalam suatu perjanjian. Asas ini menegaskan bahwa keabsahan suatu perjanjian bergantung pada adanya kesepakatan bersama antara pihak-pihak terkait, tanpa mengharuskan pemenuhan formalitas tertentu seperti penulisan atau kehadiran pejabat yang berwenang. (Subekti, 2004, p. 45) Dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (“**KUHPerdata**”) mengatur mengenai Asas Konsensualisme yang memuat syarat sah suatu perjanjian yang mencakup adanya kesepakatan para pihak, adanya kecakapan para pihak, adanya suatu pokok persoalan, dan berdasarkan suatu sebab yang tidak terlarang.



#### **(4) *Due Process of Law***

Pengertian dari *due process of law* adalah proses hukum yang adil. (Heri Tahir, 2010, p. 27) Bahwa proses hukum yang adil tidak saja berupa penerapan hukum atau perundang-undangan secara formal, tetapi juga mengandung jaminan hak atas kemerdekaan dari seorang warga negara. (Abdul Latif, 2010, Penerapan *due process of law* merupakan serangkaian prosedur yang mewajibkan hukum memiliki standar beracara yang berlaku bagi negara yang menjunjung tinggi hukum. (Eddy Hiarej, 2012) p. 30) *Due process of law* menitikberatkan pada prosedur dan perlindungan terhadap individu.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi bersifat deskriptif analitis untuk menganalisis topik ini. Dalam penelitian ini, bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer berupa Peraturan perundang-undangan serta bahan hukum sekunder, yang diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan seperti buku, karya ilmiah, yang berkaitan dengan PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak.

Tahap penelitian terdiri atas penelitian kepustakaan, yang melibatkan pembacaan dan penelaahan bahan hukum primer dan sekunder, termasuk jurnal, karya ilmiah terkait. Analisis dilakukan dengan cara analisis kualitatif, yang akan berfokus pada pengumpulan informasi dari sumber berupa analisis dokumen hukum, dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Potensi Pelanggaran Terhadap Prinsip Konstitusional dalam Alasan PHK Akibat Pelanggaran Bersifat Mendesak**

Ketentuan mengenai PHK akibat pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 menimbulkan permasalahan persoalan hukum yang krusial. Secara ideal, keberadaan frasa “pelanggaran bersifat mendesak” menimbulkan kerancuan terhadap maksud karena tidak disertai dengan definisi normatif yang jelas. Ketiadaan batasan tersebut berpotensi memberikan ruang tafsir yang luas kepada pengusaha untuk menilai dan menentukan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, sehingga kedudukan pekerja menjadi sangat rentan terhadap PHK sepihak.

Hal ini mengingatkan pada kontroversi sebelumnya mengenai pengaturan “kesalahan berat” yang tercantum dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut pada akhirnya dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003. MK menilai

bahwa aturan PHK akibat kesalahan berat yang dikategorikan sebagai tindak pidana melanggar prinsip pembuktian, khususnya asas praduga tidak bersalah dan persamaan di hadapan hukum yang dijamin oleh UUD 1945. Dengan demikian, peristiwa hukum dari konsep “kesalahan berat” sebaiknya menjadi bahan pertimbangan yang serius dalam menilai keberadaan “pelanggaran bersifat mendesak” dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

Apabila dianalisis lebih mendalam, secara substansial kedua konsep ini (pelanggaran bersifat mendesak dan kesalahan berat) memiliki kemiripan. Keduanya sama-sama dapat dijadikan alasan pembenar bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui mekanisme pembuktian yang layak. Frasa “pelanggaran bersifat mendesak” justru menimbulkan masalah yang lebih besar karena tidak memiliki tolak ukur yang jelas, berbeda dengan “kesalahan berat” yang meskipun dinyatakan tidak berlaku karena dianggap tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang setidaknya masih disertai dengan contoh normatif dalam undang-undang. (Revaldi Sanjaya dan Stanislaus Atalim, 2020) Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 memberikan contoh mengenai jenis “pelanggaran bersifat mendesak” yang dapat dicantumkan dalam perjanjian kerja, namun tidak diikuti dengan parameter yang jelas terkait tingkat, kualifikasi, maupun jenis pelanggaran tertentu. Akibatnya, hampir seluruh bentuk pelanggaran berpotensi dikategorikan sebagai “pelanggaran bersifat mendesak” sepanjang diatur dalam perjanjian kerja. Hal ini memberikan potensi penyalahgunaan wewenang oleh pengusaha menjadi semakin besar apabila ketentuan ini diberlakukan tanpa adanya mekanisme yang memadai.

Dalam sudut pandang konstitusional, keadaan ini berpotensi melanggar hak pekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) yang menjamin hak atas perlakuan yang adil dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Dengan tidak adanya batasan jelas mengenai apa yang dimaksud dengan “pelanggaran bersifat mendesak”, maka telah mengabaikan asas kepastian hukum. Selain itu, posisi pekerja yang secara struktural berada di bawah perintah pengusaha yang menandakan adanya kedudukan sub-ordinatie, (Wiwoho Sudjono, 1970, p. 7) yang menunjukkan bahwa kedudukan pekerja berada pada posisi yang lemah sehingga memperbesar risiko terjadinya pelanggaran terhadap perlindungan hak konstitusional tersebut.

Dengan demikian, meskipun PP 35/2021 ditujukan untuk memberi fleksibilitas dalam hubungan kerja, penerapan alasan PHK karena “pelanggaran bersifat mendesak” justru menimbulkan persoalan yang serius dari perspektif konstitusional. Konsep ini secara substansial berpotensi mengulang kembali kelemahan pengaturan dari norma “kesalahan

berat” yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi. Oleh sebab itu, dalam praktik hubungan industrial, ketentuan ini harus dijelaskan secara hati-hati agar tidak menimbulkan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip konstitusional yang melindungi hak-hak pekerja.

### **Implikasi Pelanggaran Bersifat Mendesak yang Diatur dalam Perjanjian Kerja**

Pengertian dari perjanjian telah diatur dalam Pasal 1313 KUHPerduta, yaitu merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dalam perjanjian terkandung beberapa unsur, yaitu adanya pihak, adanya persetujuan antara pihak, adanya tujuan yang akan dicapai, adanya prestasi antara pihak, adanya bentuk tertentu dan adanya syarat-syarat tertentu. Suatu perjanjian berlaku secara sah apabila memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta.

Para pihak yang mengadakan perjanjian pada umumnya berkedudukan setara dan seimbang. Namun, hal ini berlainan jika pengertian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. (Ruben L. Situmorang, 2013, p. 116) Menurut ketentuan dalam Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dipahami sebagai kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang berisi pengaturan mengenai syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sementara itu, dalam Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja bersama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang telah terdaftar pada instansi ketenagakerjaan dengan pengusaha atau asosiasi pengusaha, yang di dalamnya memuat ketentuan mengenai syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Suatu perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur pokok, yaitu adanya persetujuan antara para pihak, kecakapan hukum dari pihak-pihak yang membuatnya, keberadaan pekerjaan yang menjadi objek perjanjian, serta pekerjaan tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, kesepakatan para pihak menjadi elemen utama dalam pembentukan perjanjian. Apabila unsur kesepakatan ini tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dianggap cacat dan dapat dibatalkan oleh salah satu pihak. Prinsip ini sejalan dengan asas konsensualisme yang menjadi dasar dalam hukum perjanjian sebagaimana diatur dalam KUHPerduta.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah membatalkan keberlakuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai “kesalahan berat” sebagai dasar PHK. Pertimbangan utama Majelis Hakim Konstitusi adalah bahwa norma tersebut secara inheren bertentangan dengan prinsip-prinsip negara hukum dan hak asasi

manusia sebagaimana dijamin dalam UUD 1945. Dengan berlakunya pasal tersebut, pengusaha diberikan kewenangan untuk menjatuhkan PHK secara sepihak terhadap pekerja hanya dengan dasar dugaan telah terjadinya kesalahan berat.

Meskipun dalam perjanjian kerja kesalahan berat dapat diatur sebagai dasar PHK, Mahkamah Konstitusi menilai bahwa hal tersebut belum tentu memenuhi asas konsensualisme yang mengedepankan kesepakatan bersama, terutama mengingat adanya ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, salah satu syarat sah perjanjian adalah adanya “sebab yang halal” (*causa yang halal*). Dengan demikian, suatu perjanjian yang substansinya bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun ketertiban umum, tidak dapat dianggap sah secara hukum. Klausul perjanjian kerja yang merujuk pada ketentuan “kesalahan berat” versi Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dikualifikasikan oleh Mahkamah Konstitusi sebagai klausul dengan sebab yang tidak halal, karena mengandung pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja, khususnya hak atas asas praduga tak bersalah dan hak atas perlindungan hukum yang adil.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan No. 012/PUU-I/2003 (Pertimbangan halaman 112), bahwa meskipun klausul mengenai “pelanggaran bersifat mendesak” dapat dituangkan dalam perjanjian kerja dan secara formal lahir dari kesepakatan kedua belah pihak, hal tersebut tidak serta-merta menjadikan klausul tersebut sah apabila substansinya bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusional. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 atas Pasal 158 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa asas konsensualisme tidak dapat ditafsirkan secara absolut, sebab perjanjian privat tidak boleh meniadakan hak konstitusional pekerja. Dengan kata lain, persetujuan dalam perjanjian kerja tidak dapat digunakan untuk melegitimasi pengaturan yang melanggar asas praduga tak bersalah, prinsip *due process of law*, maupun prinsip keadilan di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (1) UUD 1945. Dalam praktik hubungan industrial, posisi tawar pekerja dan pengusaha pun tidak seimbang. Seringkali pekerja berada pada kondisi “*take it or leave it*”, sehingga persetujuan terhadap klausul perjanjian kerja tertentu tidak mencerminkan adanya kehendak bebas yang sejajar, melainkan persetujuan semu (*pseudo-consent*).

Dalam konteks “pelanggaran bersifat mendesak” sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 sebagai dasar PHK, muncul pertanyaan apakah keberadaan klausul tersebut dalam perjanjian kerja dapat dianggap sah dan memenuhi asas konsensualisme. Jika ditelaah lebih lanjut, meskipun frasa yang digunakan berbeda dari “kesalahan berat”, substansi dari “pelanggaran mendesak” dapat membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak dengan mengacu pada ketentuan dalam perjanjian kerja. Namun, jika klausul

tersebut disepakati dalam situasi di mana posisi tawar pekerja sangat lemah, misalnya karena tekanan ekonomi, ketergantungan terhadap pekerjaan, atau keterbatasan pilihan, maka asas konsensualisme sebagai syarat sah perjanjian menjadi dipertanyakan. Oleh karena itu, apabila klausul mengenai "pelanggaran mendesak" dalam perjanjian kerja diterapkan tanpa adanya mekanisme pembuktian yang adil dan prosedural, serta dalam konteks hubungan kerja yang tidak setara, maka asas konsensualisme tidak terpenuhi secara substansial. Dengan demikian, prinsip-prinsip yang mendasari putusan MK mengenai "kesalahan berat" dapat tetap relevan dan dapat dijadikan dasar kritik yuridis terhadap penerapan "pelanggaran mendesak" dalam praktik ketenagakerjaan.

Para pekerja ataupun buruh tenaga kerja sudah selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, sebagaimana sejalan dengan konsep negara hukum yang menempatkan hak asasi manusia sebagai dasar penyelenggaraan kehidupan bernegara. (Desy Nor Fitriana, 2024, p. 200) Prinsip perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian dari amanat konstitusional, sekaligus wujud penghormatan negara terhadap martabat kemanusiaan.

Jika ditinjau lebih luas, hukum ketenagakerjaan pada hakikatnya lahir dengan semangat untuk meminimalisir terjadinya PHK, bukan justru memperluas peluang bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak. Hal ini terlihat dalam pengaturan dalam Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang secara tegas mengatur bahwa sebisa mungkin tidak terjadi dan hanya ditempuh sebagai langkah terakhir (*ultimum remedium*).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis penulis, alasan PHK karena "pelanggaran bersifat mendesak" dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 mengandung permasalahan yuridis serius karena tidak memiliki parameter yang jelas dan berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional pekerja. Hal ini menunjukkan adanya risiko pengulangan kelemahan norma "kesalahan berat" yang sebelumnya telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi. Dari sudut pandang konstitusional, keberadaan ketentuan ini berpotensi mengabaikan prinsip kepastian hukum, asas praduga tak bersalah, serta perlindungan terhadap hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin oleh UUD 1945.

Di sisi lain, meskipun klausul "pelanggaran mendesak" dapat dituangkan dalam perjanjian kerja, keberadaannya tidak otomatis sah apabila bertentangan dengan asas konsensualisme maupun prinsip-prinsip konstitusional. Kesepakatan privat tidak dapat dijadikan pembenar untuk mengesampingkan hak-hak fundamental pekerja, terlebih dalam

konteks hubungan kerja yang tidak seimbang. Oleh karena itu, penerapan alasan PHK dengan dasar “pelanggaran bersifat mendesak” harus ditafsirkan secara ketat dan hati-hati agar tidak menimbulkan penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha, serta tetap selaras dengan prinsip negara hukum dan amanat konstitusi dalam melindungi martabat pekerja.

### **Saran**

Untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak konstitusional pekerja, pemerintah perlu melakukan revisi atau penegasan normatif terhadap ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. Diperlukan adanya batasan dan parameter yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan “pelanggaran bersifat mendesak”, termasuk kualifikasi, tingkat pelanggaran, serta mekanisme pembuktiannya. Penjelasan ini penting agar ketentuan tersebut tidak dimaknai secara subjektif oleh pengusaha sebagai pemberi kerja dan tetap sejalan dengan prinsip *due process of law* serta asas praduga tidak bersalah.

Selain itu, dalam praktik hubungan industrial, pengusaha sebaiknya tidak menjadikan klausul “pelanggaran bersifat mendesak” sebagai dasar mutlak untuk PHK tanpa mempertimbangkan prosedur penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur dalam UU 2/2004. Setiap tindakan PHK seharusnya tetap melalui tahapan mediasi atau bipartit sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja untuk mendapatkan pembelaan diri.

Bagi pembuat kebijakan dan lembaga pengawasan ketenagakerjaan, perlu dilakukan sinkronisasi norma antara PP 35/2021 dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 agar tidak terjadi pengulangan terhadap pengaturan yang telah dinyatakan inkonstitusional. Sementara itu, serikat pekerja dan organisasi buruh perlu meningkatkan peran advokasi dan sosialisasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka agar posisi tawar dalam hubungan kerja menjadi lebih seimbang.

Dengan demikian, diharapkan pembaruan hukum ketenagakerjaan ke depan tidak hanya berorientasi pada fleksibilitas ekonomi, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai konstitusional berupa keadilan, perlindungan, dan kepastian hukum yang berpihak pada kemanusiaan.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Abdul Khakim. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Latif. (2010). Jaminan UUD 1945 dalam proses hukum yang adil. *Jurnal Konstitusi*, 7(1).
- Asshiddiqie, J. (2010). *Konstitusi & konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Asyhadie, Z. (2015). *Hukum kerja: Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Farianto, W. (2025, September 30). Kritik untuk PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4?page=2>
- Fitriana, D. N. (n.d.). *Tinjauan hukum terhadap perlindungan hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak menurut undang-undang ketenagakerjaan*. Dalam *Hukum dan politik dalam berbagai perspektif* (Vol. 3, p. 200). Universitas Negeri Semarang.
- Hiariej, E. O. S. (2012). *Teori dan hukum pembuktian*. Jakarta: Erlangga.
- Mahfud, M. A. (2024). *Buku ajar pengantar ilmu hukum*. Semarang: Penerbit Yoga Pratama.
- Nurhaini, E. (2011). Asas praduga tidak bersalah: Penerapan dan pengaturannya dalam hukum acara perdata. *Jurnal Dinamika Hukum*, 11(3), 471.
- Sanjaya, R., & Atalim, S. (2020). Pengaturan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dalam perjanjian kerja bersama antara Adi Purwanto (buruh) dan PT. Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Hukum Adigama*, 3(2).
- Situmorang, R. L. (2013). Tinjauan yuridis tentang perjanjian kerja bersama ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 1(1), 116.
- Subekti. (2004). *Hukum perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sudjono, W. (1970). *Persetudjuan perburuhan*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gadjah Mada.
- Tahir, H. (2010). *Proses hukum yang adil dalam sistem peradilan pidana di Indonesia*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.