



## Perlindungan Hukum Hak Pekerja Klausul Dalam Perjanjian Kerja Bersama Dan Peraturan Perusahaan Tentang Alasan Mendesak Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Heraldo Yehezkiel Shawn Elliot Sitorus<sup>1\*</sup>, Holiness N<sup>2</sup>, Sherly Ayuna<sup>3</sup>

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

\*Korespondensi: [aldoshawn@gmail.com](mailto:aldoshawn@gmail.com)

### Info Artikel

Diterima 20  
Maret 2025

Disetujui 26  
Mei 2025

Dipublikasikan 31  
Mei 2025

**Keywords:**  
Pemutusan  
Hubungan Kerja;  
Alasan Mendesak;  
Perlindungan  
Hukum

©2025 The  
Author(s): This is  
an open-access  
article distributed  
under the terms of  
the Creative  
Commons  
Attribution  
ShareAlike (CC BY-  
SA 4.0)



### Abstrak

*Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam kaitannya dengan ketentuan PHK karena alasan mendesak sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam praktiknya, alasan mendesak sering digunakan pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui mekanisme pembuktian atau perlindungan prosedural bagi pekerja. Permasalahan muncul akibat ketidakjelasan definisi dan batasan "alasan mendesak" dalam PKB dan Peraturan Perusahaan, sehingga berpotensi menghilangkan hak-hak pekerja secara sewenang-wenang. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan keleluasaan yang cukup besar kepada pengusaha untuk melakukan PHK tanpa melalui prosedur pembuktian yang ketat dan tanpa kewajiban untuk melakukan perundingan bipartit atau tripartit. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, mengingat alasan mendesak yang menjadi dasar PHK cenderung bersifat multitafsir dan tidak selalu dijabarkan secara rinci maupun konsisten dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP).*

### Abstract

*This study discusses legal protection of workers' rights in relation to the provisions on termination of employment due to urgent reasons as stipulated in Government Regulation Number 35 of 2021 as a derivative of the Job Creation Law. In practice, urgent reasons are often used by employers to unilaterally terminate employment without going through a mechanism of proof or procedural protection for workers. Problems arise due to the unclear definition and limitations of "urgent reasons" in the PKB and Company Regulations, which has the potential to arbitrarily eliminate workers' rights. This study uses normative legal methods and a case approach. The results of the study show that the provisions on termination of employment (PHK) for urgent reasons as stipulated in Article 52 paragraphs (2) and (3) of Government Regulation Number 35 of 2021 provide considerable flexibility for employers to terminate employment*

*without going through strict proof procedures and without the obligation to conduct bipartite or tripartite negotiations. This has the potential to create legal uncertainty for workers, considering that the urgent reasons that form the basis for termination of employment tend to be multi-interpretable and are not always described in detail or consistently in the Collective Labor Agreement and Company Regulations.*

## 1. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan ialah sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara Republik Indonesia. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu usaha/kegiatan (Djumadi, 2004). Adapun bukti dari hubungan tak terpisahkan antara kualitas tenaga kerja dengan pembangunan adalah dengan baiknya kualitas tenaga kerja maka akan berdampak pada cepatnya proses pembangunan sehingga negara kita dapat bersaing dengan negara maju (Maulida, 2016). Pada praktiknya pemenuhan perlindungan hak pekerja yang tertuang dalam konstitusi maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan banyak menemui permasalahan. Relasi antara pengusaha, pekerja dan juga pemerintah biasanya disebut sebagai hubungan industrial. Ketiga unsur tersebut saling bersinergi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi pada sisi ketenagakerjaan. Begitupun yang terjadi pada Pengusaha dan Pekerja saling bersikukuh mendalilkan tindakannya telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku sehingga kerap menimbulkan kesalahpahaman dan terjadinya perselisihan, di mana pemerintah menjadi penengah antara perselisihan tersebut (Niki, 2021).

Stabilitas hubungan kerja sangat penting bagi kelancaran pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dinamika yang terjadi di dalamnya dapat membentuk keharmonisan atau justru menciptakan ketidakstabilan. Pertama-tama komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam menjaga hubungan kerja yang stabil. Komunikasi yang terbuka dan jujur antara manajemen dan pekerja membantu mengatasi ketidakpahaman dan mencegah konflik yang tidak perlu. Selanjutnya, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi hal tersebut secara signifikan (Khairani, 2021). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja yang terjadi akibat dari adanya suatu keadaan tertentu. PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian tidak menimbulkan permasalahan karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, beberapa contoh diantaranya adalah PHK demi hukum seperti dalam hal pekerja memasuki masa pensiun atau pekerja meninggal dunia, atau PHK dari sisi pekerja, yakni pada saat pekerja mengundurkan diri (resign), serta PHK dari sisi pengusaha, yakni ketika pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja karena sebab tertentu tanpa adanya perselisihan dari sisi pengusaha dan juga pekerja (Nindry, 2021). Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena dengan PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan

mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Lalu, 2004).

Bersinggungan dengan adanya PHK Sepihak, sejatinya di dalam ketentuan yang berlaku di Negara Indonesia sekarang, memiliki ketentuan yang menjadi perbincangan di dalam ketenagakerjaan, yaitu PHK dengan alasan Mendesak (selanjutnya disebut sebagai PHK Mendesak). Pada awal diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan, salah satu alasan pemutusan hubungan kerja adalah karena adanya “kesalahan berat” yang diatur jelas di dalam ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, alasan kesalahan berat pada pokoknya mengatur perbuatan pidana yang telah diatur dalam KUHP, sehingga untuk menyatakan pekerja telah melakukan kesalahan berat harus atas dasar beberapa ketentuan diantaranya adalah tertangkap tangan, ada pengakuan pekerja yang bersangkutan atau bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan, dengan didukung oleh dua orang saksi (Willy, 2012).

Lahirnya kembali ketentuan mengenai PHK kesalahan berat menjadi PHK dengan alasan mendesak pada Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 pun tidak mengatasi permasalahan ketidakharmonisan praktik yang ditinggalkan. Pada praktiknya, terdapat perbedaan penerapan ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak (Salsabila et al., 2024). Surat Edaran Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2005 mengatur dalam hal PHK tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada buruh dan/atau serikat pekerja apabila yang bersangkutan adalah anggota serikat pekerja. Surat pemberitahuan PHK itu dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada buruh atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum PHK (Izziyana, et al., 2022; Sutrisno et al., 2024; Asmawati & Yamin, 2023). Jika menolak PHK, buruh diberi waktu 7 hari kerja sejak menerima surat pemberitahuan PHK untuk melayangkan surat penolakan disertai alasannya. Sedangkan, PP Nomor 35 Tahun 2021 seakan-akan memberi kemudahan bagi pengusaha karena pengusaha tidak perlu melakukan perundingan dengan serikat pekerja atau pekerja yang bersangkutan dan penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk melakukan PHK (Ady, 2021).

Berdasarkan penjelasan Pasal 52 pada PP Nomor 35 Tahun 2021 sebenarnya pembuat peraturan telah mengkotakkan adanya kategori perbuatan yang dapat dijadikan sebagai alasan mendesak dalam Pemutusan Hubungan Kerja, di mana semua bentuk perbuatan tersebut merupakan bentuk tindak pidana yang mungkin terjadi di lingkungan suatu perusahaan (Yulianto, 2022). Selanjutnya, di dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 juga memberikan penjelasan di mana ketentuan untuk PHK dengan Alasan Mendesak wajib diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (Yati et al., 2024). Sesuai dengan ketentuan tersebut hak-hak Pekerja yang mengalami PHK dengan Alasan Mendesak berupa uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (Devina, 2023).

Konteks PHK mendesak yang dilakukan oleh perusahaan, UU Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 telah mengatur alasan-alasan yang dapat dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja, termasuk pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja. Namun, dalam praktiknya, implementasi aturan ini sering kali tidak sejalan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP), yang seharusnya menjadi pedoman spesifik bagi masing-masing perusahaan dalam menangani kasus PHK. Kesenjangan antara *da sein* (realitas praktik di lapangan) dan *da sollen* (ketentuan normatif yang ideal) menjadi tantangan besar dalam pelaksanaan PHK mendesak di berbagai perusahaan.

Ketidakjelasan ketentuan atau kategori PHK dengan alasan mendesak terjadi di Perusahaan X (Dimana nama Perusahaan dirahasiakan karena kepentingan para pihak) sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Oil Service Company. Seorang pekerja yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun diberhentikan secara mendadak dengan alasan melakukan "pelanggaran berat", yaitu mengkritik kebijakan perusahaan dalam forum internal. Perusahaan mengklaim bahwa tindakan tersebut melanggar kode etik perusahaan, namun dalam PKB tidak terdapat ketentuan spesifik yang mengatur kritik terhadap kebijakan sebagai pelanggaran berat atau perbuatan yang bisa dikategorikan sebagai alasan mendesak. Kasus seperti ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, banyak perusahaan menggunakan ketentuan PHK mendesak secara sewenang-wenang, yang tidak selalu selaras dengan regulasi nasional maupun PKB. Hal ini mencerminkan ketidakseimbangan antara *da sein*, yaitu praktik PHK mendesak yang terjadi secara sepihak, dan *da sollen*, yaitu idealisme bahwa setiap PHK harus berlandaskan keadilan dan kepastian hukum.

## **2. Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang meneliti atau mengkaji bahan pustaka sebagai data sekunder. Kemudian, dalam Penelitian ini, Peneliti melakukan pendekatan terhadap perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan ini akan menekankan penelitian pada data-data sekunder yang mencakup sumber hukum primer, sumber hukum sekunder, dan sumber hukum tersier (Dinar, 2021). Hal tersebut meliputi peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan serta regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi topik bahasan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yakni Study Pustaka dan Studi lapangan (Avriandi & Sihotang, 2022). Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan, doktrin para ahli, atau hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan materi penelitian. Selanjutnya akan dilakukan studi lapangan yang bertujuan untuk mencari data primer dalam maksud menunjang data sekunder melalui mekanisme wawancara yang akan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan semi terstruktur kepada Lembaga disnaker, pengacara, dan pekerja.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat yuridis kualitatif, yaitu pendekatan yang mengandalkan kaidah-kaidah hukum sebagai alat analisis tanpa menggunakan rumus statistik, dengan tujuan untuk memperjelas

permasalahan yang dihadapi terkait Perlindungan Hukum Hak Pekerja dalam Klausul Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan tentang Alasan Mendesak Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pendekatan ini dilakukan dengan menganalisis ketentuan hukum yang berlaku, termasuk UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, serta menelaah klausul-klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP) yang mengatur pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak, guna mengevaluasi sejauh mana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja dalam situasi tersebut.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Hasil**

##### **Dampak PHK dengan alasan mendesak terhadap Pekerja di Indonesia**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada prinsipnya dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi apabila hubungan kerja tersebut diteruskan. Pengusaha dapat saja sewaktu-waktu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja dengan tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja dengan menggunakan alasan adanya pelanggaran mendesak sepanjang kesalahan mendesak tersebut telah diatur di dalam Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja masing-masing pekerja. Di Indonesia terkadang masalah efisiensi perusahaan, perusahaan terkadang melakukan beberapa hal demi mengatasi keadaan-keadaan tersebut dalam hal untuk mengurangi biaya operasional perusahaan dalam keadaan ekonomi yang sedang mengalami perlambatan tersebut, seringkali perusahaan-perusahaan tersebut mengambil langkah-langkah seperti mengurangi jumlah karyawan dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerjanya sebagai langkah terakhir untuk mempertahankan perusahaannya.

Ketentuan Peraturan Perundang-undangan sekarang ada beberapa perubahan terhadap ketentuan mengenai PHK salah satunya adalah adanya PHK dengan alasan mendesak yang muncul di dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Di mana ketentuan di dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan peraturan pelaksana dari ketentuan Pasal 81 dan 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Perppu Nomor 2 Tahun 2022 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sebelumnya perlu melihat pada ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor. 91/PPU-XVIII/2020 menyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja di tahun 2020 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 sekaligus tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu dua tahun sejak putusan diucapkan"

Pemerintah mengeluarkan Perppu Cipta Kerja yang mulai berlaku pada tanggal 30 Desember 2022 yang membuat UU Cipta Kerja pada tahun 2020 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Namun, semua peraturan pelaksanaannya diakui tetap berlaku sama. Sehingga, PP Nomor 35 tahun 2021 pun tetap dinyatakan berlaku dan mengikat. Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Selanjutnya

di dalam PHK terhadap pekerja sudah tidak dapat dihindari, pengusaha diharuskan untuk memberitahukan maksud dan juga alasan PHK tersebut. Hal ini mengacu pada ketentuan pada Pasal 37 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada pekerja atau serikat pekerja di dalam Perusahaan apabila pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja.

Ketentuan di dalam Pasal 37 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 tersebut mengatur mengenai kewajiban atau keharusan bagi pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja atau serikat pekerja tersebut tidak dinyatakan berlaku di dalam ketentuan PHK karena alasan mendesak. Hal ini dijelaskan atau diatur pada ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 tahun 2021, di mana ketentuan ini menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Aturan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja berdasarkan pelanggaran yang dinilai bersifat mendesak, tanpa melalui proses pembuktian yang memungkinkan pekerja atau buruh menyampaikan pembelaan. Selain itu, tidak ada jaminan bahwa pembelaan tersebut akan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan PHK. Padahal, hukum ketenagakerjaan dibentuk untuk menciptakan keseimbangan dalam memenuhi kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha, dengan tetap memperhatikan bahwa setiap bentuk perlindungan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh harus sejalan dengan dinamika perkembangan dunia usaha (Fitriana et al., 2024). Jika kita melihat sudut pandang pengusaha (pemberi kerja), pengaturan mengenai pelanggaran yang bersifat mendesak sangat penting sebagai bagian dari perlindungan hukum bagi pengusaha. Hal tersebut didasarkan atas pikiran bahwa tidaklah masuk akal jika pengusaha (pemberi kerja) dipaksa atau diwajibkan untuk terus mempekerjakan seseorang yang tidak lagi dapat diperbaiki melalui pembinaan. Akan tetapi, perlindungan terhadap pengusaha juga tidak bisa dilakukan dengan mengurangi perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja.

Faktanya banyak sekali pekerja yang merasa sangat dirugikan dengan adanya ketentuan PHK alasan mendesak karena satu dan lain hal. Di mana adanya ketentuan ini memberikan ketidakpastian hukum bagi setiap pekerja, hal tersebut secara keseluruhan pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan mendesak harus tetap memperhatikan prinsip-prinsip keadilan dan hak asasi manusia yang semuanya telah dijamin oleh konstitusi. Meskipun pengusaha berhak melindungi kepentingan dalam menghadapi pelanggaran yang dianggap mendesak, perlindungan terhadap pekerja juga sangat penting agar bisa memastikan adanya keseimbangan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Banyak ketentuan ataupun bentuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sampai Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan PHK dengan alasan mendesak merupakan salah satu bentuk PHK yang dapat berdampak terhadap hak-hak pekerja. Dengan melihat penerapan asas praduga tak bersalah dan *due process of law*, hal tersebut sudah semestinya

dijunjung tinggi agar PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang. Oleh karena itu pengaturan terhadap PHK dengan alasan mendesak bisa dianggap bertentangan dengan prinsip-prinsip tersebut, seperti yang jelas tercermin pada Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021, harus dievaluasi kembali agar sejalan dengan semangat keadilan dan kesetaraan yang sangat diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945.

### **Pelaksanaan klausul PHK dengan alasan mendesak di dalam Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Perusahaan berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021**

Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan menuntut agar PHK menjadi upaya akhir yang diambil oleh pengusaha, setelah segala upaya telah dilakukan, PHK dapat dilakukan setelah melalui proses perundingan (bipartit) (Herawati et al., 2021). Hal tersebut dikecualikan dari ketentuan di atas menurut Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 penyelesaian bipartit dan juga tripartit tidak wajib dilakukan, bahkan dengan alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak PHK dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa pemberitahuan kepada pekerja (Nuroini, 2022). Berdasarkan penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, pelanggaran bersifat mendesak ini telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sedangkan definisi dan pengertian pelanggaran bersifat mendesak tidak ditemukan secara jelas di dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, sesungguhnya pengertian atau definisi dari PHK bersifat mendesak ini penting untuk dijelaskan secara rinci di dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 agar dapat membatasi perbuatan-perbuatan mana yang dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan mana yang dapat dikatakan sebagai perbuatan bersifat mendesak di dalam suatu perusahaan.

Ketentuan di dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 hanya memberikan contoh pelanggaran bersifat mendesak, seperti: a) melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan; b) memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan; c) mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja; d) melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; e) menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja; f) membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; g) dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan; h) dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; i) membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau j) melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Penjelasan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara eksplisit menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) karena alasan mendesak pada dasarnya merujuk pada perbuatan yang dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana. Dengan demikian, dasar hukum bagi pelaksanaan PHK dalam konteks ini secara tidak langsung menuntut penerapan prinsip-prinsip hukum acara pidana. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli hukum pidana yang menyatakan bahwa hukum acara pidana tidak semata-mata berfungsi untuk

menjatuhkan sanksi kepada pelaku tindak pidana, melainkan juga memiliki fungsi esensial dalam menjamin perlindungan hak-hak tersangka atau terdakwa. Hukum acara pidana bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu yang dituduh melakukan suatu tindak pidana diproses secara adil, transparan, dan proporsional. Dengan kata lain, seseorang tidak dapat dijatuhi hukuman pidana kecuali terdapat bukti yang sah dan meyakinkan mengenai kesalahannya. Oleh karena itu, jika dasar PHK adalah perbuatan yang bersifat pidana, maka penerapan hukum acara pidana menjadi penting agar hak atas pembelaan diri, asas praduga tak bersalah, serta proporsionalitas dalam pemberian sanksi tetap terjamin. Implikasi ini menunjukkan bahwa penggunaan alasan mendesak sebagai dasar PHK harus ditempatkan dalam kerangka hukum yang menjamin keadilan prosedural bagi pekerja (Rahmad, 2019).

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan setelah proses *judicial review* Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa, PHK yang dilakukan berdasarkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat tidak dapat dibenarkan, hal ini secara tegas dinyatakan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003. Dalam pandangan Mahkamah Konstitusi seyogyanya PHK terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha yang dilakukan dengan alasan telah melakukan kesalahan berat dapat dilakukan, setelah melewati *due process of law*, dan kesalahannya telah diputuskan oleh lembaga peradilan yang independen dan imparial (Rahmawati & Rizka, 2024).

Selanjutnya, di dalam praktik yang terjadi atau pelaksanaan dalam ketentuan PHK dengan alasan mendesak masih banyak yang belum bisa mengerucutkan definisi atau pengertian dari kalimat “alasan mendesak”, hal ini bisa dilihat pada PHK dengan Alasan mendesak yang terjadi pada HERLON SIRAIT sebagai Penggugat, di mana sesuai dengan Putusan Nomor 7 K/Pdt.Sus-PHI/2023. Di dalam kasus tersebut Bapak Herlon Sirait menerima tuduhan yang tidak berdasar dari Tergugat yaitu PT CITRA RIAU SARANA tentang perbuatan yang telah dilakukan oleh Pak Herlon Sirait sebelum Beliau mengajukan permohonan untuk pensiun dari PT Citra Riau Sarana, Beliau dituduh telah bekerja pada Perusahaan lain yang mengakibatkan adanya kerugian terhadap PT Citra Riau Sarana, di mana sesuai dengan pembelaan yang diberikan oleh Bapak Herlon Sirait hal tersebut sangat tidak benar dan tidak berdasar. Perselisihan terjadi karena adanya ketentuan PKB yang menyatakan bahwa apabila terjadi hal demikian Pengusaha berhak untuk memutus hubungan kerja dengan alasan mendesak karena perbuatan yang dituduhkan tersebut dikategorikan sebagai alasan mendesak. Akan tetapi sesuai dengan Putusan tersebut, Tergugat tidak bisa menjelaskan bukti yang konkrit terhadap kerugian yang dihasilkan oleh Penggugat, hal tersebut juga tidak membantu Bapak Herlon dalam perkara ini karena ketentuan PKB PT Citra Riau Sarana hanya menjelaskan perbuatan “telah bekerja di tempat lain sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja”, sehingga karena adanya ketidakjelasan kategori alasan mendesak tersebut Bapak Herlon tidak bisa mendapatkan hak-hak sebagai pekerja sepenuhnya

Salah satu kasus tersebut merupakan awal bentuk ambiguitas di dalam ketentuan PHK dengan alasan mendesak yang ada di Indonesia. Dengan adanya ketidakjelasan dalam mengkategorikan PHK alasan mendesak banyak kesalahan yang terjadi di dalam pengimplementasian ketentuan PHK alasan mendesak di

setiap perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Hal ini bisa dilihat di dalam ketentuan PKB yang dimiliki oleh PT. Agrojaya Perdana Medan, di mana ketentuan ini termaktub di dalam Pasal 53 yang menjelaskan beberapa ketentuan atau perbuatan yang dikategorikan sebagai alasan mendesak, yaitu: 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau milik perusahaan; 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan adiktif lainnya di lingkungan kerja; 4) Apabila dari pemeriksaan kesehatan karyawan ditemukan indikasi positif, bahwa karyawan memakai illegal narkotika dan maupun zat aditif lainnya; 5) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; 6) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; 7) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; 8) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; 9) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; 10) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; 11) Melakukan perbuatan lain di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih; 12) Meminta atau menerima uang atau sesuatu dari supplier yang dapat merugikan Perusahaan; 13) Penggelapan dalam Jabatan Pasal 374 KUHP; 14) Meninggalkan pekerjaan (Absen 5 hari berturut-turut atau 8 hari tidak berturut-turut dalam satu bulan) tanpa alasan yang jelas atau tidak dapat dipertanggung jawabkan secara resmi;

Berdasarkan isi dari PKB milik PT Agro Jaya Perdana, ada beberapa ketentuan yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat atau PHK dengan alasan mendesak. Sesuai dengan ketentuan tersebut mayoritas kategori PHK alasan mendesak merupakan bentuk pelanggaran yang dapat mengakibatkan kerugian berat kepada suatu perusahaan. Akan tetapi ada satu ketentuan yang seharusnya tidak dapat dikategorikan sebagai PHK alasan mendesak yaitu pada Pasal 53 angka 14 dalam PKB, ketentuan tersebut dikategorikan sebagai mangkir yang mana ketentuan tersebut memiliki dasar hukum sendiri di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ataupun PP Nomor 35 Tahun 2021. Melihat beberapa adanya contoh ambiguitas yang terjadi pada klausul PHK Mendesak, banyak sekali pertanyaan bagaimana kepastian hukum dan juga perlindungan hukum bagi pekerja yang menghadapi Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan seperti itu.

### **3.2 Pembahasan**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak memberikan keleluasaan bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, asalkan alasan tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Namun, ketentuan ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja karena tidak adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP Nomor 35 Tahun 2021. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian hukum dan mengurangi perlindungan hak-hak pekerja. Meskipun PHK dengan alasan mendesak dimaksudkan untuk melindungi

kepentingan pengusaha dalam menghadapi pelanggaran serius, ketentuan ini berisiko disalahgunakan karena tidak adanya mekanisme pembuktian dan pembelaan bagi pekerja. Padahal, hukum ketenagakerjaan seharusnya menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Jika pengusaha memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa proses yang adil, maka hal tersebut dapat merugikan pekerja dan bertentangan dengan prinsip *due process of law* serta asas praduga tak bersalah.

Perspektif pekerja, ketentuan PHK dengan alasan mendesak dapat menimbulkan keresahan karena minimnya perlindungan hukum. Banyak pekerja yang merasa dirugikan akibat ketentuan ini, terutama karena mereka tidak memiliki kesempatan untuk membela diri sebelum keputusan PHK diambil. Padahal, konstitusi menjamin hak asasi manusia, termasuk hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil. Oleh karena itu, perlu ada evaluasi terhadap aturan ini agar tidak bertentangan dengan prinsip keadilan dan hak-hak konstitusional pekerja. Untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, pemerintah perlu meninjau ulang ketentuan PHK dengan alasan mendesak agar lebih berkeadilan. Perlindungan terhadap kepentingan pengusaha tidak boleh mengabaikan hak-hak pekerja, sehingga perlu ada mekanisme yang jelas untuk memastikan bahwa PHK hanya dilakukan setelah melalui proses yang transparan dan adil. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan dapat benar-benar mencerminkan keseimbangan antara efisiensi bisnis dan perlindungan terhadap tenaga kerja, sesuai dengan semangat Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 mengecualikan kewajiban perundingan bipartit atau tripartit, sehingga pengusaha dapat langsung memutuskan hubungan kerja jika pekerja diduga melakukan pelanggaran serius. Namun, ketentuan ini tidak memberikan definisi yang jelas mengenai apa yang dimaksud dengan "alasan mendesak," sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Penjelasan Pasal 52 ayat (2) hanya memberikan contoh pelanggaran, seperti pencurian, kekerasan, atau pembocoran rahasia perusahaan, yang sebagian besar merupakan tindakan pidana. Namun, tanpa batasan yang tegas, penerapannya berpotensi disalahgunakan oleh pengusaha. Ambiguitas dalam definisi "alasan mendesak" berimplikasi pada ketidakadilan bagi pekerja, seperti terlihat dalam kasus Herlon Sirait, di mana tuduhan tidak disertai bukti konkrit namun tetap menjadi dasar PHK. Hal ini menunjukkan bahwa ketiadaan parameter yang jelas dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP) dapat merugikan pekerja, terutama jika klausul PHK mendesak dirumuskan secara sepihak oleh pengusaha. Selain itu, beberapa perusahaan memasukkan pelanggaran ringan (seperti mangkir kerja) sebagai alasan mendesak, yang seharusnya diatur secara terpisah dalam ketentuan ketenagakerjaan.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PPU-I/2003 menegaskan bahwa PHK dengan alasan kesalahan berat harus melalui proses hukum yang adil (*due process of law*) dan putusan pengadilan. Ini berarti bahwa jika pelanggaran yang menjadi dasar PHK bersifat pidana, maka prinsip praduga tak bersalah dan pembuktian harus diterapkan. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan langsung melakukan PHK tanpa proses hukum yang memadai, sehingga pekerja kehilangan haknya tanpa kesempatan membela diri secara proporsional. Perlunya revisi atau penjelasan lebih rinci dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 untuk

memberikan kepastian hukum mengenai kriteria "alasan mendesak." Selain itu, pengawasan terhadap klausul PHK dalam PKB dan PP harus diperketat agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang oleh pengusaha. Perlindungan hukum bagi pekerja harus ditingkatkan, termasuk mekanisme gugatan yang efektif jika PHK didasarkan pada alasan yang tidak jelas atau tidak terbukti. Dengan demikian, keseimbangan hak antara pekerja dan pengusaha dapat terwujud sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan studi kasus yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan keleluasaan yang cukup besar kepada pengusaha untuk melakukan PHK tanpa melalui prosedur pembuktian yang ketat dan tanpa kewajiban untuk melakukan perundingan bipartit atau tripartit. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, mengingat alasan mendesak yang menjadi dasar PHK cenderung bersifat multitafsir dan tidak selalu dijabarkan secara rinci maupun konsisten dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP). Ditemukan bahwa dalam praktiknya, sejumlah perusahaan memasukkan ketentuan mengenai PHK alasan mendesak dalam PKB atau PP tanpa disertai batasan yang jelas, bahkan mencampuradukkan dengan ketentuan mangkir atau pelanggaran administratif yang seharusnya tunduk pada mekanisme berbeda. Hal ini dapat menimbulkan penyalahgunaan wewenang oleh pengusaha dan mengesampingkan prinsip *due process of law* serta asas praduga tak bersalah, sebagaimana mestinya dijamin oleh hukum acara pidana bila perbuatan pekerja dikategorikan sebagai tindak pidana. Kesenjangan antara *das sollen* (aturan ideal dalam regulasi) dan *das sein* (realitas praktik lapangan) masih sangat nyata. Dalam banyak kasus, pekerja yang dikenai PHK karena alasan mendesak tidak memperoleh hak-haknya secara adil, karena lemahnya mekanisme kontrol terhadap penerapan klausul tersebut, serta tidak adanya jaminan pembelaan diri yang memadai.

#### Daftar Pustaka

- Ady Thea. (2021, 6 April). \*PP 35/2021 dinilai 'hidupkan' lagi alasan PHK yang dibatalkan MK\*. HukumOnline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/pp-35-2021-dinilai-hidupkan-lagi-alasan-phk-yang-dibatalkan-mk-lt606c5887335c3/>
- Asmawati, S., & Yamin, A. (2023). Perbandingan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja. *Pro Justice*, 1(2).
- Avriandi, E., & Sihotang, E. (2022). PENERAPAN PP NO. 35 Tahun 2021 (UU Cipta Kerja) Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Dengan Alasan Force Majeure: Indonesia. *Ilmu Hukum Prima (IHP)*, 5(2), 145-155.
- Devina, M. (2023). *Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap*

- Penerapan Upah Lembur Karyawan (Studi pada Karyawan Marketing dan Kolektor PT Mutiara Multi Finance Cabang Metro)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Dinar, S. A. (2021). Penegakan Hukum Tindak Pidana Pencabulan Terhadap Anak Dibawah Umur Menurut Uu No. 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas UU No. 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak. *Sol Justicia*, 4(1), 77-90.
- Djumadi. (2004). *Hukum perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fitriana, D. N., Setyadi, H. B., Nurlaeli, P. D., Sulistianingsih, D., & Martitah, M. (2024). Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*, 3.
- Herawati, N., Setiawati, R. F., & Cahyaningtyas, I. (2021). Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan. *Notarius*, 14(1), 428-443.
- Izziyana, W. V., Inayah, I., Nuswardani, N., & Budiwati, S. (2022). Aktualisasi Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Borobudur Law and Society Journal*, 1(4), 1-6.
- Khairani. (2021). \*Pengantar hukum perburuhan dan ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja atau Omnibus Law)\*. Rajawali Pers.
- Lalu Husni. (2004). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dan di luar pengadilan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Maulida Indriani. (2016). Peran tenaga kerja Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional. *Jurnal Gema Keadilan*, 3(1), 70.
- Niki Anane. (2021). \*Studi kasus disparitas putusan pengadilan nomor 222/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG dan nomor 77/PDT.SUS-PHI/2020/PN.BDG terkait pemutusan hubungan kerja sepihak atas perkara sama yang displitsing pada PT. Indo Batam Ekatama ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan\* [Skripsi, Universitas Padjadjaran].
- Nindry Sulistya. (2021). Justifikasi pemutusan hubungan kerja karena efisiensi masa pandemi Covid-19 dan relevansinya dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011. *Jurnal Konstitusi*, 18(2), 415.
- Nuroini, I. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal hukum, politik dan ilmu sosial*, 1(3), 178-183.
- Rahmad, R. A. (2019). *Hukum acara pidana*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmawati, S. L., & Rizka, S. A. (2024). *Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Salsabila, S., Singadimedja, H. N., & Faisal, P. (2024). Tinjauan yuridis praktik pemutusan hubungan kerja atas dasar pelanggaran bersifat mendesak

dikaitkan dengan UU Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan lainnya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 10855.

- Sutrisno, S., Limbong, D., & Pasaribu, Y. H. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Pelanggaran Perjanjian Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pt Tekno Cipta Dwidaya. *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*, 132-142.
- Willy Farianto. (2012, 18 Juni). *Penerapan PHK karena kesalahan berat pasca putusan MK*. HukumOnline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-lt4fde49d6569fc/>
- Yati, A., Maraliza, H., & Topani, I. N. (2024). Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 775-786.
- Yulianto, T. (2022). Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Pekerja/Buruh Yang Hubungan Kerjanya Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 18(3), 216-220.