

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak Dengan Asas Lex Specialis Derogatur Legi Generali

Agustiani Situmorang¹, Rury Octaviani²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia. E-mail: agustianisitumorang835@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Terbuka, Indonesia. E-mail: ruryoctaviani@univpancasila.ac.id

Abstrak: Ada berbagai macam alasan PHK yang dibenarkan oleh pemerintah melalui perundang-undangan yang berlaku. Salah satunya adalah PHK karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Sejak UU Cipta Kerja 2020 berlaku hingga berubah menjadi UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 pengganti Perpu No 2 Tahun 2022 PHK akibat melakukan pelanggaran berat berubah menjadi PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sesuai Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP35/2021. Hal ini diijinkan sepanjang pengusaha telah mendefinisikan peristiwa/perbuatan apa saja yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak tanpa adanya putusan pidana terlebih dahulu. Pengusaha hanya cukup memberitahukan keputusan PHK nya kepada Pekerja/buruh tanpa tenggang waktu empat belas (14) hari sebagaimana diwajibkan untuk alasan PHK lainnya. Apakah PHK yang demikian sah menurut perundang-undangan yang berlaku asas *lex specialis derogatur legi generali*? Ataukah bertentangan dengan prinsip asas praduga tak bersalah dalam KUHPidana? Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan yuridis normatif dan konseptual. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa praktek PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tidak melanggar asas praduga tak bersalah dalam tindak pidana umum sepanjang pengusaha telah mencantumkan peristiwa/perbuatan apa saja yang dikelompokkan sebagai pelanggaran bersifat mendesak. Hal ini dikarenakan hukum ketenagakerjaan/perburuhan Indonesia merupakan aturan yang khusus (*lex specialis*) dari aturan umum (*lex generalis*) KUHPidana dan KUHPidana. Namun demikian, pengusaha harus mengedepankan adanya bukti pelanggaran yang dilakukan pekerja dan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang di PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana yang ditentukan dalam perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kata Kunci: PHK, Pelanggaran Bersifat Mendesak, Asas Lex Specialis

Abstract: There are various reasons for termination of employment that are justified by the government through applicable laws and regulations. One of them is termination of employment due to committing a serious violation as stipulated in Article 52 paragraphs (2) and (3) of Government Regulation No. 35 of 2021. Since the implementation of the 2020 Job Creation Law until its amendment into the 2023 Job Creation Law No. 6, which replaced Government Regulation No. 2 of 2022, layoffs due to serious violations have been reclassified as layoffs for urgent violations in accordance with Article 52(2) and (3) of Government Regulation No. 35 of 2021. This is permitted provided that the employer has defined the events/acts that can be categorised as urgent violations without a prior criminal conviction. The employer only needs to notify the worker/employee of the termination decision without the fourteen (14) day notice period required for other grounds for termination. Is such termination of employment valid under the applicable law based on the principle of *lex specialis derogatur legi generali*? Or does it conflict with the principle of presumption of innocence in the Criminal Code? This study was conducted using a normative and conceptual legal approach. The findings of this study conclude that the practice of termination due to urgent violations does not violate the presumption of innocence principle in general criminal law, provided that the employer has listed the events/acts classified as urgent violations. This is because Indonesian labour law is a special rule (*lex*

specialis) of the general rules (*lex generalis*) of the Civil Code and the Criminal Code. However, employers must prioritise the existence of evidence of violations committed by workers and provide the rights that should be received by workers/labourers who are terminated for urgent violations as determined by labour legislation.

Keywords: Layoffs, Urgent Violations, Asas Lex Specialis

1. Pendahuluan

Pasal 27 ayat 2 UUD Tahun 1945 pasal 2 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya, mendapatkan pekerjaan dan hidup layak adalah hak setiap warga negara Indonesia. Pemerintah dengan anggaran terbatas tidak akan mampu menyediakan lapangan pekerjaan kepada seluruh warga negaranya. Diperlukan peran swasta baik dari dalam negeri maupun luar negeri untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara Indonesia. Caranya dengan mendatangkan sebanyak-banyaknya investor ke dalam negeri, investor-investor inilah nantinya yang akan menanamkan modal dan membangun usahanya sehingga mampu menyerap tenaga kerja yang banyak.

Menjadi tugas dan peran pemerintah Indonesia untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif, aman dan menarik. Kemudahan dan kecepatan pengurusan perijinan investasi, insentif-insentif dunia usaha dan tidak kalah penting adalah perlindungan hukum bagi pengusaha dan pekerja. Kecepatan beradaptasi dengan perubahan dunia usaha yang sangat cepat telah direspon oleh pemerintah khususnya dalam ketenagakerjaan dengan menciptakan undang-undang Omnibuslaw di era Presiden Joko Widodo dengan melakukan perubahan di beberapa pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020 kemudian UU No. 6 tahun 2023 Pengganti Perpu No. 2 Tahun 2022. Dengan harapan Indonesia semakin ramah dengan investasi dan investor, kepastian hukum tercipta dan pengurusan izin investasi semakin cepat.

Akan tetapi pelaksanaannya seringkali tidak sesuai dengan harapan. Hambatan dan permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi oleh pengusaha dan pekerja semakin kompleks. Perbedaan penafsiran tentang ketentuan ketenagakerjaan seringkali menyebabkan perselisihan hubungan industrial di suatu perusahaan. Salah satunya adalah mekanisme PHK akibat pelanggaran bersifat mendesak. Dalam hal ini pengusaha dapat melakukan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tanpa harus melalui proses asas praduga tak bersalah (*presumption of innocent*) atau adanya putusan pengadilan terlebih dahulu sepanjang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai kaidah otonom yang berlaku.¹ Pembahasan tentang apakah mekanisme PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sah dipandang dari sudut asas *lex specialis derogat legi generali*?

¹ Ike Farida (2020). Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing, Sinar Grafika, hlm. 65.

Dalam praktiknya sering terjadi perdebatan bahkan penolakan dari pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai keabsahan PHKnya. Pengusaha dianggap melakukan tindakan semena-mena terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah, tak berdaya. Pembahasan selanjutnya adalah:

- a) Kapankah peristiwa (das Sein) pelanggaran mendesak mempunyai akibat hukum (das Sollen) PHK?
- b) Apakah Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama sudah memenuhi syarat asas legalitas?

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yuridis yang meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengkaji semua peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah atau kasus yang sedang dihadapi.²

Sumber-sumber bahan penelitian adalah dari bahan hukum primer yang terdiri dari undang-undang dan berbagai ketentuan yang berlaku di Indonesia serta bahan hukum sekunder yang dikumpulkan dari kajian-kajian teoritis yang bersumber dari buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, media internet dan lainnya yang relevan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang terkena PHK. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan saran mengenai karakteristik pelanggaran bersifat mendesak dari suatu PK, PP/PKB yang baik sebagai perlindungan hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja.

3. Permemberlakuan asas *lex specialis derogat legi generali* dikaitkan dengan PHK

Hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 angka 15 UU13/2003. Konsekuensi hukum dari hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh. Hak pekerja adalah kewajiban pengusaha dan sebaliknya hak pengusaha adalah kewajiban pekerja. Lebih lanjut, secara yuridis pengaturan perlindungan hak dan kewajiban tersebut akan dituangkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang secara rinci mengatur hak & kewajiban para pihak, tata tertib, syarat kerja, jaminan social, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. PK, PP/PKB dikategorikan sebagai kaidah hukum otonom, yakni ketentuan-ketentuan hukum yang dibuat antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja didasarkan pada kehendak bebas sesuai ketentuan yang berlaku.³ Sementara kaidah heteronom adalah ketentuan-ketentuan hukum yang dibuat atas campur tangan Pemerintah misalnya UU Cipta Kerja dan ketentuan ketenagakerjaan

² Syaifulanam & Partners, Pendekatan Perundang-Undangan (Statu Approach) Dalam Penelitian Hukum, diakses dari <https://www.saplav.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/>, pada tanggal 21, pukul 10.12.

³ Aloysius, Asas-Asas Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018, hlm. 22.

lainnya (Aloysius, 2020). Antara kaidah otonom dan kaidah heteronom tidak boleh saling bertentangan.⁴

Sebagai kaidah heteronom, Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021 memberikan kewenangan atau hak kepada pengusaha untuk melakukan PHK (*das Sollen*) terhadap pekerja/buruhnya yang telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak dengan ketentuan peristiwa (*das Sein*) nya telah ditetapkan terlebih dahulu didalam PK, PP atau PKB sebagai kaidah otonom. Sebagai kaidah heteronom, Pasal 52 ayat 2 dan 3 tidak merinci *das Sein* yang dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak kecuali dalam penjelasannya hanya disebutkan contoh pelanggaran bersifat mendesak misalnya melakukan pencurian, penggeleapan barang dan/atau uang milik perusahaan dan lain-lain.

Dengan demikian menjadi keharusan bagi pengusaha untuk menetapkan peristiwa konkret atau *das Sein* pelanggaran bersifat mendesak terlebih dahulu untuk dijadikan peristiwa hukum didalam PK, PP/PKB sebelum peraturan hukumnya *das Sollen* (Pasal 52 ayat 2 dan 3) dapat diterapkan. Karena peraturan hukum hanya dapat diterapkan pada peristiwa hukum, bukan pada peristiwa konkret. Jadi *das Sein* dan *das Sollen* saling membutuhkan, *das Sollen* dibutuhkan agar *das Sein* mempunyai akibat hukum, sebaliknya *das Sollen* membutuhkan *das Sein* untuk dapat diimplementasikan.⁵

Berbeda dengan pelanggaran lainnya, pelanggaran bersifat mendesak digolongkan sebagai pelanggaran luar biasa (*extraordinary violation*) dan tidak dapat ditolerir (*zero tolerance*) jika merujuk pada pasal 52 ayat (3) bahwa pengusaha dapat melakukan PHK tanpa surat pemberitahuan minimal 14 (empat belas) hari sebelum PHK sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 37 ayat (4) PP 35/2021. Sedangkan pada pelanggaran biasa, PHK baru dapat dilaksanakan ketika pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran setelah pemberian Surat Peringatan Pertama (SP1), Surat Peringatan Kedua (SP2) dan Surat Peringatan Ketiga (SP3) sebagaimana termaktub Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021).

PK, PP/PKB sebagai kaidah otonom yang memuat PHK karena pelanggaran bersifat mendesak memberikan kewenangan atau hak kepada pengusaha untuk melakukan PHK adalah sah, Namun demikian, PK,PP/PKB tersebut harus memenuhi syarat asas legalitas agar segala tindakan yang dilakukan oleh pengusaha didasarkan pada hukum yang jelas dan pasti serta memberikan perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja/buruh. Asas legalitas dikenal sebagai *nullum delictum nulla poena sine praevia lege poenali*, artinya tidak ada pidana tanpa peraturan.⁶ Dalam hukum pidana asas legalitas dengan jelas digambarkan dalam Pasal 1 ayat (1) dari KUHPidana bahwa pengenaan sanksi pidana atas suatu perbuatan/tindakan tidak dapat dilakukan sebelum peraturan pidananya ditetapkan.. Dalam konteks ini, PHK akibat pelanggaran bersifat mendesak harus diatur terlebih dahulu di dalam PK, PP/PKB sebelum diimplementasikan oleh pengusaha.

⁴ Ibid; hlm. 9.

⁵ Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, Yogyakarta, Maha Karya Pustaka, 2010, hlm. 98-100.

⁶ <https://literasihukum.com/asas-legalitas-hukum-pidana>, diakses pada pukul 21.00 WIB tanggal 12/6/2025

Ada empat tolok ukur dari asas legalitas yakni:

- a) Bersifat tertulis (*lex scripta*) sehingga keberadaannya dapat dibuktikan secara nyata. dimana sanksi PHK karena pelanggaran bersifat mendesak telah tertulis dalam PK (individual) dan PP/PKB (*collective*)⁷ dan pekerja/buruh sudah memberikan dalam bentuk pernyataan tertulis sudah mengetahui, memahami dan akan mentaatinya.
- b) Memiliki ketentuan yang jelas (*lex certa*) sehingga substansinya tidak dapat menimbulkan pemahaman yang ambigu; bahwa sanksi PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang tercantum dalam PK, PP/PKB jelas, mudah dipahami, tidak ambigu dan tidak tumpang tindih dengan jenis pelanggaran-pelanggaran lainnya.
- c) Mengandung ketentuan yang ketat (*lex stricta*) sehingga substansinya tidak dapat menimbulkan multitafsiran; bahwa pengelompokan pelanggaran bersifat mendesak yang ditetapkan dalam PK, PP/PKB tidak bermakna ganda tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku, dan
- d) Berlaku secara non-retroaktif (*lex praevia*) sehingga hak asasi dari pekerja/buruh pelaku perbuatan tetap dihormati. Bahwa penerapan sanksi PHK karena pelanggaran bersifat mendesak tidak boleh berlaku surut, tidak dapat diterapkan untuk pelanggaran di masa lalu dengan berpatokan pada hukum yang berlaku dimasa mendatang.

Selain syarat sahnya PHK pelanggaran bersifat mendesak wajib diatur dalam PK, PP/PKB, pengusaha juga diwajibkan membayar uang penggantian hak berupa sisa cuti tahunan yang belum digunakan, dan menetapkan didalam PK, PP/PKB besaran uang pisah yang akan diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 52 ayat (2) huruf (a) dan huruf (b) PP 35/2021). Jika tidak maka PHK karena pelanggaran bersifat mendesak menjadi tidak sah dan cacat hukum. Jadi syarat sahnya pelaksanaan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak adalah adanya kaidah otonom yang mengaturnya bukan putusan pengadilan.

Ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP35/2021 memberikan hak kepada pengusaha untuk memproses PHK secara cepat tanpa pemberitahuan 14 hari sebelumnya, tidak perlu proses pembuktian di pengadilan terlebih dahulu seakan-akan mengindikasikan tindakan sewenang-wenang pengusaha. Berbeda dengan Pasal 158 UU 13/3003 yang dianulir dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang mengedepankan prinsip-prinsip asas praduga tak bersalah, yang menjadi hak asasi manusia dan hak konstitusional pekerja/buruh. Namun apabila dikaji dari sudut asas legalitas, ketentuan PHK atas pelanggaran bersifat mendesak tetap memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh secara hukum dari tindakan sewenang-wenang pengusaha. Perlindungannya berupa kewajiban membayar uang penggantian hak, uang pisah, dan hak untuk menolak putusan PHK tersebut dengan mengikuti prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dalam perspektif pengusaha, ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak menjadi penting sekali sebagai upaya perlindungan hukum pengusaha. Menjadi tidak logis ketika pengusaha tidak dapat memproses PHK, dan tetap

⁷ Aloysius Uwiyono, *op.cit.*, hlm. 76.

mempekerjakan pekerja/buruh yang didapati telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang jelas-jelas menyebabkan kerugian bagi pengusaha.

Dalam prakteknya seringkali terjadi penolakan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak oleh pekerja/buruh disebabkan antara lain:

- a) Dikarenakan besaran hak yang diterima pekerja/buruh dianggap tidak memenuhi rasa keadilan, aspek psikologis dan ekonomis pekerja/buruh. Pekerja/buruh yang di PHK karena alasan bersifat mendesak hanya menerima uang penggantian hak dan uang pisah yang diatur pengusaha dalam PK, PP/PKB. Sementara pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan pelanggaran kembali setelah diberi SP1, SP2 dan SP3 (Pasal 52 ayat (3)) selain mendapatkan uang penggantian hak juga mendapatkan uang pesangon sebesar 0.5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3). Seringkali jumlah uang pisah yang ditetapkan sangat kecil/minim dibandingkan dengan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima pekerja/buruh.

Sebagai contoh dibawah ini ketentuan tentang besaran uang pisah yang akan diterima pekerja/buruh yang di PHK karena pelanggaran bersifat mendesak di Perusahaan ABC dibandingkan dengan uang penghargaan masa kerja yang diterima pekerja/buruh yang di PHK karena SP1, SP2 dan SP3 sebesar 0.5 kali masa kerja pekerja/buruh. Bila diasumsikan masa kerja pekerja/buruh pada saat di PHK adalah 6 tahun dengan gaji UMK Batam tahun 2025 Rp 4.989.600 maka ia akan menerima uang pisah hanya sebesar Rp 2.494.800 (dua juta empat ratus sembilan puluh empat ribu delapan ratus rupiah). Sedangkan apabila menggunakan formulasi uang penghargaan masa kerja maka yang akan diterima adalah sebesar Rp 14.968.800 (empat belas juta Sembilan ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus rupiah) ini belum termasuk uang pesangon. Berdasarkan simulasi diatas jelas terlihat perbedaan yang sangat kontras.

Contoh ketentuan Uang Pisah Perusahaan ABC Akibat Pelanggaran Bersifat Mendesak, bagi karyawan yang melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, Karyawan berhak atas uang Pisah:

- 1) Untuk Karyawan yang masa kerjanya dibawah 5 (lima) tahun adalah 0.25 (seperempat) dari gaji pokok bulanan
- 2) Untuk karyawan yang masa kerjanya 5 (lima) tahun ke atas adalah 0,5 (setengah) dari gaji pokok bulanan.

Table 1. Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja
3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	2 (dua) bulan upah
6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	3 (tiga) bulan upah
9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan upah
12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan upah

15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun	6 (enam) bulan upah
18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan upah
21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan upah
24 (dua puluh empat) tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

- b) Pekerja/buruh menilai pemerintah dan pengusaha tebang pilih dalam menetapkan hak atas 2 (dua) alasan PHK tersebut. Disatu sisi, pekerja/buruh diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri terlebih dahulu sebanyak 3 (tiga) kali setelah melakukan pelanggaran, dipihak lain untuk pelanggaran bersifat mendesak sama sekali tidak diberikan.
- c) Antara pelanggaran bersifat mendesak dan pelanggaran SP1, 2 dan 3, acapkali ambigu, multitafsir dan tumpang tindih. Dibawah ini adalah contoh perbuatan pelanggaran surat peringatan pertama dan pelanggaran bersifat mendesak dari PT XEXA. Pelanggaran surat peringatan ketiga huruf (c) dan pelanggaran bersifat mendesak huruf (d) terlihat ambigu dan tumpang tindih. Pelanggarannya sama-sama menjalankan peralatan perintah/instruksi atasan dan mengakibatkan/menimbulkan kerugian bagi/pada perusahaan. Pada perbuatan pelanggaran SP3 diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri selama 6 (enam) bulan sedangkan di perbuatan pelanggaran bersifat mendesak langsung di PHK.

Surat Peringatan Ketiga PT XEXA

- 1) Menjalankan peralatan atau mempergunakan bahan/peralatan tanpa perintah dari atasan atau Standard Pelaksanaan Kerja (SOP) sehingga menimbulkan bahaya bagi dirinya/ orang lain dapat menimbulkan kerugian pada Perusahaan
- 2) Mengedarkan berita/rumor di dalam Perusahaan

Pelanggaran Bersifat Mendesak PT XEXA

- 1) Mengemudikan kendaraan, alat transportasi lain atau menjalankan peralatan/mesin yang bukan merupakan tugasnya tanpa tugasnya tanpa instruksi dari atasannya dan mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan.
 - 2) Menghasut, mempengaruhi atau melakukan tindakan pemogokan tidak sah (ilegal) di lingkungan Perusahaan dan mengakibatkan terhalangnya kegiatan produksi/kerja
- d) Perihal tentang kerugian seringkali hanya disebutkan “...yang menyebabkan kerugian” tetapi tidak secara jelas menyebutkan nilai atau batas minimum nilai kerugian yang ditimbulkan untuk PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sebelum. Dengan ilustrasi di angka (3) diatas, terlihat jelas tidak ada ketentuan tentang nilai atau batas minimum nilai kerugian yang ditimbulkan.
- e) Dengan ditentukannya nilai atau batas minimum kerugian maka untuk kerugian dibawah ambang batas minimum bisa saja dikenakan sanksi denda selain PHK kecuali untuk kerugian karena pencurian, penipuan, penggelapan, suap/gratifikasi/korupsi dan alasan sejenis lainnya.

PHK adalah suatu keadaan dimana kemampuan untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari pekerja/buruh dan keluarganya berakhir karena pekerja/buruh berhenti bekerja.⁸ Dengan terhentinya kemampuan ekonomis pekerja/buruh akibat di PHK, pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang pisah yang diterima pekerja/buruh diharapkan dapat memberikan perlindungan ekonomis sementara bagi pekerja/buruh dan keluarganya untuk melanjutkan kehidupan sampai pekerja/buruh memperoleh pekerjaan.

Memastikan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dapat berjalan lancar, damai, cepat dan tidak ditolak oleh pekerja/buruh menjadi tantangan tersendiri bagi pengusaha sekalipun pengaturan tentang hal tersebut sudah ada. Dengan adanya penolakan dari pekerja/buruh sebagaimana yang digambarkan diatas, seorang HR Manager sebagai perpanjangan tangan pengusaha dalam proses PHK untuk dapat merumuskan langkah langkah yang smart dan jitu dalam pelaksanaan PHK agar menjadi mudah, cepat, damai dan diterima tanpa mengorbankan kepentingan dan menimbulkan kerugian yang signifikan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh.

Beberapa langkah yang dapat dirumuskan guna meminimalisir masalah dan hambatan dalam melaksanakan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, antara lain sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah uang pisah yang secara psikologis dan ekonomis dapat diterima pekerja/buruh misalnya mengadopsi table formula uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP 35/2021.
- b) Penetapan peristiwa (das Sein) pelanggaran bersifat mendesak harus lebih dipertajam dan diperjelas sebagai tindakan kriminal yang menimbulkan kerugian materiil/immaterial bagi perusahaan/pengusaha.
- c) Adanya pemisahan yang jelas dan ketat dalam mendefinisi das Sein pelanggaran bersifat mendesak dengan das Sein pelanggaran SP1, SP2 dan SP3 sehingga tidak ambigu, multitafsir dan memberi celah untuk ditolak PHKnya.
- d) Adanya penetapan nilai batas minimum nilai kerugian yang timbul akibat pelanggaran bersifat mendesak kecuali terindikasi suap/gratifikasi/korupsi dan sejenisnya.
- e) Adanya penetapan sanksi denda selain PHK untuk nilai kerugian dibawah batas minimum.
- f) Sekalipun tidak menerapkan asas praduga tak bersalah, alangkah baiknya penetapan putusan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dilengkapi dengan bukti pelanggaran atau saksi atau adanya pernyataan/pengakuan dari pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh tidak dapat mengelak atau memperdebatkan apabila tindakan PHK diputuskan.
- g) Perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja/buruh menjadi prioritas dalam pelaksanaan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak.

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hlm. 158

Akhirnya ketentuan mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang diamanatkan dalam PP 35/2021 sebagai kaidah heteronom dapat dijewantahkan dalam PK, PP/PKB sebagai kaidah otonom oleh pengusaha dengan merumuskan dan menetapkan apa saja *das Sein* pelanggaran bersifat mendesak sehingga dapat di PHK (*das Sollen*). Dan UU Cipta Kerja dan aturan ketenagakerjaan lainnya merupakan *lex specialis derogat legi generali* dapat mengesampingkan KUHPerdara dan KUHPidana dalam penerapannya sepanjang PK, PP/PKB yang dibuat memenuhi asas legalitas.

4. Simpulan

UU Cipta kerja dan peraturan ketenagakerja lainnya sebagai *lex specialis derogat legi generali* dapat mengesampingkan asas praduga tak bersalah dalam pelaksanaan PHK (*das Sollen*) karena alasan pelanggaran bersifat mendesak yang tercantum dalam Pasal 52 ayat 2 dan 3 PP35/2021 sebagai kaidah heteronom. Keputusan PHK itu adalah sah sepanjang peristiwa (*das Sein*) pelanggarannya sudah ditetapkan di dalam PK, PP/PKB sebagai kaidah otonom dan sudah memenuhi asas legalitas.

Untuk membuat proses PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dapat berjalan baik, cepat, damai dan tidak ada penolakan dari pekerja/buruh, pengusaha diperbolehkan untuk merumuskan langkah-langkah yang smart dan jitu untuk meminimalisir hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya, salah satunya adalah menetapkan besaran uang pisah yang secara psikologi dan ekonomis dipersepsikan adil menurut pekerja/buruh.

Referensi

- Farida, I. (2020). Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Waktu Kerja Tertentu dan Outsourcing, Sinar Grafika.
- Uwiyono, A. (2018). Asas-Asas Hukun Perburuhan, Djokosoetono Research Centre (DRC) Fakultas Hukum – Universitas Indonesia.
- Wijayanti, A. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika.
- Mertokusumo, S. (2020). Penemuan Hukum Sebuah Pengantar, Maha Karya Pustaka.
- Sipayung, P.D., Manullang, S.O., Gelong, H.R., Nasrin, Hujriani, Anggusti, M. & Faried, A.I. (2022), Yayasan Kita Menulis.
- Kusbianto. (2020). Hukum Perburuhan, Enam Media.
- Harahap, A.M, (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara.
- Salsabila, S., Singadimedja, H.N., Faisal, P., 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, Vol. 4 No. 3 Tahun 2024, Page 10848 – 10862, E-ISSN 2807 – 4246.

- Zulfah, I. Aritonang, Y.E.A., Nurhalija, N., Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dalam Perspektif HAM (Studi Kasus Putusan Nomor 249/Pdt.SusPHI/2022/PN Mdn, *Miltree Law Journal*, Vol. 1 Nomor 1, Maret 2024.
- Miaz, H., Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Paska Undang-Undang Cipta Kerja: Perspektif Critical Legal Study, *Ensiklopedia of Journal*, Vol. 6 No. 4, Edisi 2 Juli 2024.
- Wibowo, R. F., Herawati, R., Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Vol. 3 No. 1 Tahun 2021, halaman 109 – 120.
- Fauzi, M., Sulistiyono, T., Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak, *Lex Jurnalica Volume 18 Nomor 3*, Desember 2021.
- Nirpana, B., Heriyandi, Hutasoit, J., Kurniasih, R., Hia, C., Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Putusan Nomor 626K/PDT.SUS-PHI/2020, *jurnal Lex Specialis | |P-ISSN-423X | E-ISSN: 2774-4248*, Vol. 1 No. 1 AGS 2021.
- Syaifulanam & Partners, Pendekatan Perundang-Undangan (Statu Approach) Dalam Penelitian Hukum, diakses dari <https://www.saplax.top/pendekatan-perundangundangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum>
- Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Cluster Ketenagakerjaan)
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana