

## **Juridical Implications of 'Urgent Violation' in Government Regulation No. 35 of 2021 on Dismissal**

**Miftakhul Fuadi<sup>1</sup>, Indi Nuroini<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>[miftakhulfuadi7@gmail.com](mailto:miftakhulfuadi7@gmail.com), <sup>2</sup>[indi@ubhara.ac.id](mailto:indi@ubhara.ac.id)

Universitas Bhayangkara Surabaya

### ***Abstract***

*Government Regulation Number 35 of 2021 in article 52 contains the phrase "urgent violation," which is introduced without an accompanying definition or adequate explanation. The absence of a clear legal boundary for this phrase risks generating multiple interpretations in the enforcement of labor law, particularly in the context of employment termination. This condition produces legal uncertainty that may be detrimental to both employees and employers. This study aims to examine the meaning of the phrase "urgent violation" under Article 52 of Government Regulation Number 35 of 2021, as well as to assess the legal consequences arising from employment termination on such grounds. This study adopts a normative legal research method, drawing on a statutory approach and an analytical approach. The legal materials examined include relevant legislation, most notably Law Number 6 of 2023 on Job Creation and its implementing regulations, along with secondary sources and supporting legal literature. The findings of this study indicate that the phrase "urgent violation" has yet to be defined in any measurable or standardized manner within the prevailing legislation, rendering its application largely dependent on the subjective judgment of each party involved. Furthermore, employment termination on the grounds of an urgent violation carries substantial legal consequences for workers, namely the forfeiture of severance pay entitlements. Under the applicable provisions, affected workers retain the right only to compensation in lieu of entitlements and long-service recognition pay.*

**Keywords:** *Employment Law, Layoffs, Urgent Reasons*

## **Implikasi Yuridis Frasa 'Pelanggaran Mendesak' dalam PP No. 35 Tahun 2021 terhadap PHK**

### **Abstrak**

*Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 52 memuat frasa "pelanggaran mendesak" yang tidak disertai definisi maupun penjelasan memadai. Ketiadaan aturan yang jelas berpotensi menimbulkan berbagai persoalan dalam penegakan hukum, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum yang dapat merugikan baik pihak pekerja maupun pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis makna frasa "pelanggaran mendesak" dalam Pasal 52 PP Nomor 35 Tahun 2021 serta mengkaji konsekuensi hukum yang timbul dari pemutusan hubungan kerja atas dasar alasan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian normatif. Fokus penelitian terletak pada kajian terhadap bahan pustaka dan data sekunder lainnya, dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menitikberatkan pada aspek pembentukan dan penerapan hukum. Penelitian ini juga menerapkan pendekatan analitis dengan cara menafsirkan istilah-istilah yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa frasa "pelanggaran mendesak" belum memiliki definisi yang baku dan terukur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga penerapannya sangat bergantung pada penilaian subjektif masing-masing pihak. Selain itu, PHK dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak membawa konsekuensi hukum yang signifikan bagi pekerja, yaitu hilangnya hak atas uang pesangon. Pekerja hanya berhak memperoleh uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan yang berlaku.*

**Kata Kunci:** Alasan Bersifat Mendesak, Hukum Ketenagakerjaan, PHK

## Pendahuluan

Bekerja merupakan aktivitas untuk mencapai hasil berupa penghasilan atau kontribusi antar sesame. Isu ketenagakerjaan ini memegang peranan krusial karena berhubungan erat dengan pemenuhan hak-hak dasar setiap individu.<sup>1</sup> Setiap warga negara memiliki hak fundamental untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang manusiawi, sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dalam amandemen UUD 1945, ketentuan mengenai ketenagakerjaan kembali ditegaskan melalui Pasal 28D Ayat (2), yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pekerjaan serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja." Ketentuan ini menegaskan bahwa isu ketenagakerjaan merupakan bagian dari tujuan negara yang wajib diwujudkan oleh seluruh elemen bangsa, terutama oleh pemerintah.

Negara hukum adalah negara yang berlandaskan hukum dan menjamin keadilan kepada warga negaranya. Negara Indonesia merupakan negara hukum, hal ini tertuang pada Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945, di mana para penguasa atau pemerintah sebagai penyelenggara negara dalam melaksanakan tugas kenegaraan harus didasarkan pada hukum atau perundang-undangan yang

berlaku. Negara hukum dalam perkembangannya senantiasa dipautkan dengan konstitusi negara, terutama dalam hal pengaturan dan penegasan tentang pembatasan kekuasaan negara untuk menjamin kemerdekaan dan hak-hak dasar warga negara dan perlindungannya.<sup>2</sup> Hukum akan menjadi lebih kuat ketika dalam negara hukum dengan supremasi hukum yang baik, supremasi hukum ini berlaku untuk masyarakat juga untuk negara. Bagi suatu negara, hukum adalah alat yang kuat untuk mencapai tujuan dari negara.<sup>3</sup>

Tujuan dari negara Indonesia tercantum pada alinea keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi "untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial." Kemudian, pengaturan mengenai jaminan hukum bagi para pekerja diatur secara lebih rinci dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Dalam konsideran bagian "mengingat", huruf D, Undang-Undang ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak mendasar bagi para

---

<sup>1</sup> Anggada Abim Pramudya et al., "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1, no. 4 (October 12, 2023): 24-40, <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>.

<sup>2</sup> Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi* (Sinar Grafika, 2018).

<sup>3</sup> Dina Susiani, *Hukum & Hak Asasi Manusia* (Tahta Media Group, 2022).

pekerja, menjamin kesetaraan dan perlakuan yang bebas dari segala bentuk diskriminasi, demi tercapainya kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat dan diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Ciptaker).

Salah satu tantangan dari sisi ketenagakerjaan di Indonesia adalah tingkat Pemutusan Hak Kerja (PHK) yang tinggi. PHK ini didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.<sup>4</sup> Belakangan ini, semakin banyak perusahaan yang melakukan pemecatan karyawan tanpa dasar yang jelas dan rasional. PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa ada alasan yang dapat dipertanggungjawabkan seringkali menunjukkan penyalahgunaan wewenang oleh pihak yang memiliki kekuasaan, dalam kasus ini yang dimaksud adalah Pengusaha.

Hubungan kerja terjadi ketika adanya suatu perjanjian dari pemberi kerja dengan pekerja dan pelaksanaannya dilakukan sesuai apa yang sudah tertuang dalam perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, sehingga adanya

perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan perusahaan secara nyata.<sup>5</sup> Tenaga kerja memiliki kedudukan dan peran yang penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam hal produktivitas dan kesejahteraan. Ketenagakerjaan dan pembangunan nasional saling berkaitan satu sama lain, dimana semakin berkualitas suatu tenaga kerja, maka akan semakin cepat pembangunan dalam suatu negara. Kemudian, negara mampu bersaing dengan negara lainnya, negara juga akan menciptakan peluang lapangan kerja yang sangat luas untuk mengurangi angka pengangguran.<sup>6</sup> Sebaliknya, jika angka tenaga kerja yang ter-PHK tinggi, maka angka pengangguran meningkat serta kesejahteraan menurun. Tenaga kerja juga merupakan komponen dari pembangunan nasional, maka dari itu diharuskan adanya regulasi yang mengatur untuk kesejahteraan pekerja secara jelas dan melindungi atas hak-hak dasar pekerja ataupun kewajiban pekerja. Setiap hubungan kerja memunculkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik oleh pihak pengusaha maupun pekerja.<sup>7</sup>

Salah satu persoalan dalam bidang ketenagakerjaan adalah PHK. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU

<sup>4</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.

<sup>5</sup> Dony Setiawan Putra, "Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia," *Jurnal Hukum Magnum Opus* 2, no. 1 (2019): 89–98, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jhmo.v2i2.2183>

<sup>6</sup> Raheem Yasir Hussein et al., "The Role of Job Creation in Achieving Economic Growth," *Himalayan Journal of Economics and Business Management* 4, no. 1 (2023): 248-.255, <https://doi.org/https://doi.org/10.47310/hjebm.2023.v04i01.030>.

<sup>7</sup> Indonesia, "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

Ciptaker),<sup>8</sup> belum mengatur PHK secara jelas. Pengaturan lebih rinci terkait hal ini dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang PKWT, alih daya (*outsourcing*), jam kerja, waktu istirahat, serta ketentuan mengenai PHK.

Walaupun Peraturan Pemerintah ini merupakan aturan pelaksana dari UU Nomor 11 Tahun 2020 yang saat ini sudah dicabut, Pasal 184 huruf b UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa seluruh peraturan pelaksanaan dari UU Nomor 11 Tahun 2020 tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023. Namun, di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tepatnya pada Pasal 1 Ayat 25, terdapat frasa yang berpotensi menimbulkan tafsir ganda, yakni pada frasa yang berbunyi "pelanggaran mendesak." Frasa yang tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia yang membahas tentang Ketenagakerjaan ini tidak disertai dengan definisi dan penjelasan yang memadai. Ketiadaan kejelasan aturan ini berpotensi menimbulkan berbagai persoalan dalam penegakan hukum, khususnya terkait Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>9</sup> Hal ini menjadi penting agar bisa menjadi referensi

perlindungan hak-hak dari tenaga kerja agar tidak terjadi PHK dari perusahaan secara sepihak dengan alasan ambigu. Berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku, masih banyak frasa yang menimbulkan kekaburan dalam interpretasinya.

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum mengenai PHK dengan alasan 'bersifat mendesak'.

### **Kajian Pustaka**

#### **Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Ridwan Halim, PHK adalah peristiwa berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja akibat alasan tertentu.<sup>10</sup> Sementara itu, Zaeni Asyhadie berpendapat bahwa PHK dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati sebelumnya, munculnya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, wafatnya pekerja, atau alasan lainnya. Secara ringkas, PHK dapat diartikan sebagai penghentian hubungan kerja antara karyawan dan pengusaha akibat kondisi tertentu.<sup>11</sup>

Adanya suatu hubungan kerja harus memperhatikan asas-asas hubungan kerja, yang berlaku. Tenaga kerja dan pengusaha

<sup>8</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.

<sup>9</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja," 2021, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.

<sup>10</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan: Dalam Tanya Jawab* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983).

<sup>11</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 8th ed. (RajaGrafindo Persada, 2010).

harus memiliki perjanjian atau kontrak dalam suatu hubungan kerja, karena setelah adanya perjanjian kerja ini, kedua pihak telah memiliki kesepakatan yang nantinya akan dipertanggungjawabkan, baik dari pihak tenaga kerja maupun pengusaha. Kesepakatan terikat pada prinsip-prinsip hukum yang berlandaskan pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Adapun asas-asas dalam perjanjian dalam KUHP yang fundamental, yaitu:<sup>12</sup>

1. Asas kebebasan berkontrak, yaitu prinsip kebebasan berkontrak memberikan hak kepada para pihak untuk memilih apakah akan membuat perjanjian atau tidak, menentukan dengan siapa perjanjian tersebut dibuat, menetapkan isi serta ketentuan yang disepakati, dan memilih bentuk perjanjian, baik secara tertulis maupun lisan.
2. Asas konsensualisme, yaitu suatu perjanjian tidak memerlukan bentuk formal, melainkan cukup didasarkan pada adanya persetujuan antara kedua pihak yang terlibat.
3. Asas kepastian hukum, yaitu perjanjian yang telah disetujui oleh kedua pihak wajib dipatuhi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

4. Asas itikad baik, yaitu mengacu pada maksud para pihak dalam membuat perjanjian, yakni berkomitmen untuk tidak merugikan pihak lain maupun kepentingan umum melalui pelaksanaan perjanjian tersebut.
5. Asas kepribadian, yaitu menetapkan bahwa individu yang membuat dan/atau melaksanakan suatu perjanjian hanya bertindak untuk kepentingan pribadi atau perorangan, bukan untuk pihak lain.

Ketika PHK terjadi, perusahaan harus memperhatikan asas-asas dalam hubungan kerja, yaitu:

1. Asas kesetaraan, merupakan hubungan kerja harus didasarkan pada kesetaraan antara pekerja dan pengusaha.
2. Asas keadilan, merupakan hubungan kerja harus adil dan tidak ada diskriminatif.
3. Asas transparansi, merupakan tentang informasi hubungan kerja harus transparan dan jelas.
4. Asas perlindungan, merupakan hubungan kerja harus melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha.
5. Asas kepatuhan, merupakan pekerja dan pengusaha harus mematuhi peraturan dan perjanjian yang telah berlaku.

---

<sup>12</sup> Sufiarina et al., *Hukum Perdata: Asas-Asas Dan Perkembangannya* (Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

6. Asas itikad baik, merupakan hubungan kerja harus didasarkan pada itikad baik dan dengan rasa kepercayaan.

### **Tinjauan Umum tentang Hukum Ketenagakerjaan**

Menurut R. Subekti, hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, maupun antarpekerja itu sendiri, yang muncul sebagai akibat dari perjanjian kerja atau hubungan industrial.<sup>13</sup> Tidak terdapat perbedaan antara istilah hukum perburuhan dan hukum ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo, hukum ketenagakerjaan merupakan seperangkat aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan situasi di mana seseorang bekerja secara formal untuk pihak lain dan menerima imbalan atau upah tertentu.<sup>14</sup> Adapun asas-asas pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. Asas keadilan, yakni keadilan upah yang harus sesuai dengan kontribusi pekerja.
2. Asas kelayakan, yakni upah yang mencukupi keperluan hidup sehari-hari pekerja dan keluarganya.

3. Asas proporsionalitas, merupakan upah harus ideal dan layak dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Asas transparansi, keterbukaan kepada akses informasi mengenai pengupahan.
5. Asas kesetaraan, yakni upah sama rata tanpa ada diskriminasi antar pekerja.

Hukum ketenagakerjaan juga memiliki unsur-unsur, yaitu:<sup>15</sup>

1. Peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. Mengatur terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.
3. Terdapat individu yang bekerja di bawah arahan pihak lain, dengan menerima upah sebagai kompensasi.
4. Mengatur perlindungan bagi pekerja, mencakup berbagai persoalan seperti cuti menstruasi, kehamilan, persalinan, keberadaan organisasi pekerja, dan lain sebagainya.

Dalam penerapan hukum ketenagakerjaan, asas-asas yang menjadi landasan dalam hukum ketenagakerjaan, yaitu:<sup>16</sup>

1. Asas manfaat, yaitu seluruh usaha dan/ atau besarnya bertujuan memberikan kesejahteraan kepada rakyat.
2. Asas demokrasi, yaitu segala kegiatan yang dilakukan harus berdasarkan

<sup>13</sup> Marina Anasta Tamsiya et al., *Hubungan Industrial Dan Hukum Perburuhan* (Bekasi: Alungcipt, 2025).

<sup>14</sup> Imam Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1981).

<sup>15</sup> Rocky Marbun, *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*, 1st ed. (Jakarta: Visimedia Pustaka, 2010).

<sup>16</sup> Manotar Tampubolon et al., *Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Diana Purnama Sari and Devi Adry (Global Ekskutih Teknologi, 2023).

- Pancasila, permasalahan yang dihadapi harus diselesaikan dengan musyawarah mufakat.
3. Asas adil dan setara, yaitu hasil usaha harus dapat dinikmati oleh rakyat secara adil dan setara berdasarkan usaha yang sudah dilakukan.
  4. Asas terbuka, yaitu para pencari kerja memiliki hak untuk memperoleh informasi yang akurat tentang pekerjaan yang hendak dilamar, meliputi jenis pekerjaan, besar upah serta jam kerja yang berlaku.
  5. Asas bertanggung jawab, yaitu para tenaga kerja, pengusaha, serta pimpinan pekerja harus bertanggung jawab atas perannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekitar, tenaga kerja lain, keluarga, dan perusahaan tempatnya bekerja.
  6. Asas kesadaran hukum, yaitu setiap tenaga kerja harus selalu taat dalam melaksanakan pekerjaannya, sadar akan hukum yang berlaku terhadap dirinya.
  7. Asas keseimbangan, yaitu dalam melakukan usaha, harus terdapat keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, serta keseimbangan mengenai kesehatan individunya.

### **Metodologi**

Penelitian ini menggunakan

pendekatan penelitian normatif. Penelitian ini berfokus pada analisis terhadap peraturan tertulis serta bahan hukum lainnya. Penelitian ini menganalisis ketentuan hukum yang berkaitan dengan PHK dalam konteks hubungan kerja.

Penelitian hukum ini bersifat normatif, berlandaskan pada norma-norma dan asas-asas dalam hukum positif. Fokus penelitian terletak pada kajian terhadap bahan pustaka dan data sekunder lain yang membahas tentang penyalahgunaan wewenang atas PHK, dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menitikberatkan pada aspek pembentukan dan penerapan hukum. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan pendekatan analitis dengan cara menafsirkan istilah-istilah yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang relevan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaturan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2023**

Seiring dengan bertambah pesatnya keadaan ekonomi Indonesia, banyak dari para pengusaha berlomba-lomba untuk mendirikan badan-badan usaha atau perusahaan untuk membuka lapangan pekerjaan. Hal ini dilakukan oleh para pengusaha dalam menghadapi dan mengikuti arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian yang berlangsung pesat. Hal ini juga bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat. Berdirinya perusahaan-perusahaan baru yang

semakin masif akan membuka banyak lapangan pekerjaan baru. Dengan demikian, masalah-masalah ekonomi yang membelit pada keluarga dapat terselesaikan. Karena dalam UUD 1945 Bab 10 Ayat 27 disebutkan jika tiap-tiap dari warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini menjadi tugas negara untuk mengusahakan agar tiap warga negaranya dapat bekerja dengan layak sesuai dengan minat dan bakatnya.

Dalam bidang ketenagakerjaan atau hubungan industrial terdapat hubungan kerja antara pekerja dengan pihak pemberi kerja atau pengusaha. Pada bidang ini, masih banyak terjadi pemutusan satu pihak oleh pihak pengusaha. Hal ini disebabkan karena mereka ingin mencari keuntungan yang lebih dengan cara menekan pihak pekerja. Peran pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini menjadi sangat penting, karena itu harus banyak diwujudkan dan direalisasikan dengan mengeluarkan berbagai kebijaksanaan mengenai hal-hal yang masih abu dan kabur dalam bidang ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan yang telah diterbitkan harus ditaati dan dijadikan pedoman untuk melaksanakan hubungan kerja bagi kedua belah pihak. Pemerintah juga harus mengawasi dan menegakkan peraturan sehingga dapat berjalan dengan efektif dalam

pelaksanaannya, dan dapat menyelesaikan segala permasalahan ataupun perselisihan di bidang ketenagakerjaan.

Banyaknya perselisihan atau tuntutan dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja ini sering terjadi, dan hal yang paling ditakutkan bagi pihak pekerja adalah soal pemutusan atau pengakhiran kerja. Berakhirnya hubungan kerja disini bagi para pekerja berarti dia kehilangan mata pencahariannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak, ini merupakan awal mula sebagai kesengsaraan bagi pihak pekerja. Secara teori, dari pihak pekerja berhak untuk melakukan mengakhiri hubungan kerja. Tetapi, melihat data Kemnaker yang ada di lapangan, per Januari-Desember 2025 terdapat 88.519 pekerja yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan.<sup>17</sup>

Dalam hubungan kerja, secara yuridis, pekerja memiliki hak yang bisa diartikan bebas. Hal ini karena prinsip negara kita yang tidak memperbolehkan siapapun untuk diperbudak maupun juga diperhamba. Semua bentuk jenis dari perbudakan dilarang di negara kita. Hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Bagian 5 Pasal 20 yang menyatakan jika tidak boleh ada seorangpun yang boleh diperbudak dan diperhamba, perilaku-perilaku dengan tujuan serupa seperti perbudakan dan perhambaan hukumnya dilarang.<sup>18</sup> Namun, secara sosiologis, pekerja dianggap tidak

---

<sup>17</sup> Kementerian Ketenagakerjaan, "Tenaga Kerja Ter-PHK, Januari Tahun 2025," 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2653>.

<sup>18</sup> Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia," 1999, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>.

bebas. Mereka dianggap sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain selain tenaganya. Tak jarang pula, pekerja menerima pekerjaan yang memberatkan diri mereka.<sup>19</sup> Lebih-lebih pada saat ini jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Data pada data BPS per Januari 2025 menunjukkan dimana pencari kerja terdaftar baik Laki-Laki maupun Perempuan berjumlah 909.671 dibandingkan dengan total pekerja yang diterima dan ditempatkan berjumlah 301.962, atau sepertiga dari total pelamar.<sup>20</sup>

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 pada Pasal 1 Ayat 15 dijelaskan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan fakta yang ada, PHK tidak hanya berasal dari pihak pengusaha, tetapi juga bisa saja terjadi akibat keputusan dari pekerja. Bahkan bisa juga terjadi PHK berdasarkan hukum dan PHK oleh pihak pengadilan. Dibawah ini merupakan jenis-jenis dari PHK:<sup>21</sup>

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengakhiran hubungan kerja oleh

Pengusaha menjadi sebuah persoalan yang sangat krusial dalam kerjasama profesional. Oleh sebab itu baik dalam ketentuan atau dalam pelaksanaan yang dilakukan Pemberhentian kerja oleh perusahaan. Ini dianggap bisa menimbulkan masalah serius bagi pengusaha kepada pekerja.

Dalam pengakhiran hubungan kerja Di sini ada dua perspektif yang berbeda antara dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Di satu sisi, pengusaha berpendapat bahwa keberadaan PHK maka operasional bisnis dapat dipelihara, dan dapat dielakkan pemborosan sumber daya manusia atau pengurangan biaya usaha maupun berfungsi untuk melindungi keseimbangan lembaga dan beragam alasan tambahan yang muncul, dalam konteks ini Pihak pengusaha selalu memiliki keinginan bebas secara total dari segala kewajiban tanggung jawab yang ditimpakan padanya. Di sisi yang berbeda sisi karyawan berpendapat bahwa PHK merupakan Putusnya sumber penghasilan. Tempat berhentinya sumber penghasilan adalah titik pemula penderitaan pekerja dan

<sup>19</sup> Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy* (London: Penguin Books, 182AD), <https://ect.humspace.ucla.edu/wp-content/uploads/2025/04/Marx-Capital-Vol-1-Chap-1.pdf>.

<sup>20</sup> Kementerian Ketenagakerjaan, "Perusahaan Yang Terdaftar Di WLKP Online, s.d. Bulan Februari Tahun 2025," 2025,

<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2654>.

<sup>21</sup> Sri Hidayani and Riswan Munthe, "Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha," *Jurnal Mercatoria* 11, no. 2 (2018): 127-140, <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/mercatoria.v1i2.2017>.

mereka yang menjadi tanggungannya. Masalah Terutama adalah tidak adanya kepastian untuk terus bekerja dan perlindungan pendapatan. Seandainya, pekerja telah mendapatkan pekerjaan baru, tetapi dalam hal tersebut timbul juga pertimbangan yang mencakup aspek ekonomis dan non-ekonomis. Dari sudut pandang pertimbangan ekonomis, kemungkinan para pekerja tidak dapat mendapatkan penghasilan yang setara dengan pekerjaan yang sebelumnya, dan seandainya ada kemungkinan untuk menerima gaji yang serupa dengan pekerjaan sebelumnya. Namun ada juga faktor non-ekonomis yang juga perlu dipertimbangkan seperti tentang seberapa dekat atau jauh lokasi kerja tersebut, rasa puas saat bekerja, dan suka atau tidak suka, pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.

Berdasarkan situasi tersebut, wajar bagi pihak pemberi kerja untuk bertanggungjawab sepenuhnya terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian tunjangan, apresiasi dan dan lain-lain. Sebenarnya dalam persoalan pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha mungkin saja tidak menyebabkan masalah jika pihak pengusaha siap bertanggung jawab. Namun, dalam situasi ini, pengusaha terkadang tidak bertanggung jawab penuh.

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja.

Sebagaimana pengusaha memiliki hak untuk mengakhiri hubungan kerja, begitupun pihak pekerja. Dalam pengambilan keputusan kerja sama antara pekerja, maka seorang karyawan perlu mengungkapkan kehendaknya paling lambat satu bulan sebelum pengunduran diri. Seandainya pekerja mengundurkan diri tanpa disertai alasan, tindakan ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum. Untuk mengelakkan semua dampak dari tindakan yang bertentangan dengan hukum, seorang pekerja harus segera membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja itu secara mendesak.

3. Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum.

Jika suatu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam pekerjaan borongan yang tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti dalam hal pekerjaan borongan ini akan putus dengan sendirinya ketika pekerjaan itu telah selesai.

Jika waktu perjanjian sudah terlewat, maka tidak perlu disyaratkan lagi adanya pengakhiran. Hubungan kerja sendiri dapat putus demi hukum dapat terjadi ketika pekerja atau butuh tersebut meninggal dunia. Namun hubungan kerja itu tidak putus demi hukum ketika pemberi kerja tersebut yang meninggal dunia.

4. Pemutusan hubungan kerja oleh

pengadilan.

Secara umum, semua pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pekerja dan pemberi kerja kapan saja, bahkan sebelum tugas dimulai berdasarkan alasan yang krusial dapat mengajukan permohonan dalam bentuk tulisan kepada Pengadilan Negeri yang sesuai dengan tempat tinggalnya. Untuk menyampaikan pemutusan kerjasama. Umumnya, Pengadilan Negeri akan mengizinkan permohonan, kemudian memanggil dan mendengarkan alasan dari kedua pihak.

PHK yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapatkan izin dari lembaga terkait. Dalam PHK ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua pihak. Dari pihak pekerja sendiri yang sudah terikat dengan perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja sudah memulai mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan pengganti ketika adanya PHK ini akan terjadi.

Ketika PHK terjadi, pengusaha wajib membayarkan pesangon dan/atau uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Dalam pernyataan tersebut, ketika adanya PHK oleh pihak

pengusaha wajib membayarkan hal tersebut terdapat pada Pasal 40 Ayat 1 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang dapat menyebabkan membenarkan adanya suatu pemutusan dapat digolongkan dalam tiga hal, yaitu; alasan-alasan yang berhubungan atau yang biasanya melekat pada pribadi pekerja. Kedua, alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh pekerja. Ketiga, alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya yaitu demi kelangsungan atau kelancaran jalannya perusahaan.

Alasan-alasan tersebut yang sering kali menjadikan pihak pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pihak pekerja.

### **Konsekuensi Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Frasa Bersifat Mendesak**

Belakangan ini, banyak terjadi PHK baik yang dilakukan oleh pihak pengusaha, pekerja maupun pengadilan. Tetapi dominasi dari kasus PHK yang terjadi, banyak dilakukan oleh pihak pengusaha. PHK jenis ini juga termasuk dalam perselisihan hubungan industrial meskipun juga banyak perselisihan

yang lainnya semisal dalam hal perselisihan hak, kepentingan, atau dengan serikat pekerja. Didalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di dalam Pasal 1 Ayat 1 dijelaskan, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Ketika terjadi perselisihan dibidang ketenagakerjaan ataupun adanya upaya PHK ini sudah tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan serikat pekerja yang ada didalam perusahaan apabila pekerja yang bersangkutan merupakan anggota dari serikat pekerja. PHK harus dibersamai dengan adanya surat pemberitahuan. Pemberitahuan PHK ini dibuat dalam bentuk surat dan disampaikan secara patut oleh pihak pengusaha, paling lama empat belas hari kerja sebelum hari PHK ditentukan. PHK juga melakukan masa percobaan, maka surat pemberitahuan disampaikan paling lama tujuh hari kerja sebelum PHK.

Pekerja yang telah mendapatkan surat pemberitahuan PHK dari pihak pengusaha harus merespon dengan penolakan atau penerimaan surat pemberitahuan. Surat pernyataan harus dibuat dengan waktu paling lama tujuh hari kerja setelah diterimanya surat

pemberitahuan. Ketika tidak ada jawaban selama tujuh hari kerja, maka dapat dikatakan pekerja menerima surat pemberitahuan PHK tersebut. Begitupun berlaku Ketika pekerja menolak surat pemberitahuan PHK. Didalam Undang-Undang lama, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak ada kejelasan praturan terkait hal ini. Berbeda dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Penyelesaian selanjutnya adalah penyelesaian bipartit. Sebaliknya, jika penyelesaian secara bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua pihak dapat melaporkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Laporan dilakukan dengan membawa lampiran-lampiran bukti bahwa upaya melalui perundingan bipartit telah dilakukan tetapi gagal dan tidak mencapai kesepakatan. Apabila di dalam berkas bukti tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, maka berkas tersebut harus dikembalikan untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari. Setelah mencatat perselisihan tersebut, maka instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk bersepakat menyelesaikan perselisihan tersebut melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika pihak-pihak tersebut tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan tersebut dalam waktu tujuh hari kerja, maka penyelesaian perselisihan akan dilimpahkan kepada pihak mediator, atau keputusan bisa

dilakukan secara tripartit.<sup>22</sup>

PHK sering terjadi dilakukan oleh pihak pengusaha, banyak juga terjadi PHK dengan alasan bersifat mendesak. Alasan ini sering digunakan oleh pihak pengusaha untuk melakukan PHK, dikarenakan adanya peraturan yang memperbolehkan PHK dengan alasan ini. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hal ini diatur pada Pasal 52 Ayat 2 yaitu, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Kekaburan Pasal inilah yang menjadikan perusahaan melakukan PHK dengan alasan 'bersifat mendesak', semata-mata agar mereka tidak terbebani pesangon untuk pekerja.

Hal ini menjadi permasalahan dikarenakan tidak ada aturan jelas, baik dalam Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah tentang alasan tersebut. Selama ini, banyak pengusaha yang mengatur sendiri alasan tersebut dalam peraturan perusahaan sesuai keinginannya. Ketentuan mengenai alasan bersifat mendesak yang tidak jelas ini sering kali dimanfaatkan oleh pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja terhadap karyawan agar tidak membayar pesangon. Oleh karena itu, pemerintah seharusnya mengatur secara jelas ketentuan mengenai hal ini dalam Undang-Undang atau Peraturan

Pemerintah, agar tidak menjadi celah bagi pengusaha untuk menghindari kewajiban membayar pesangon. Akibatnya, pekerja yang mengalami PHK tidak memperoleh hak atas uang pesangon.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka bisa disimpulkan jika pengaturan mengenai PHK telah diatur secara jelas dan rinci didalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam Undang-Undang ini juga dijelaskan alasan-alasan yang dapat menyebabkan adanya PHK, salah satunya adalah perlakuan PHK bersifat mendesak. Serta terdapat penghitungan uang pesangon ataupun uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti. Konsekuensi hukum yang diberikan akibat PHK dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak, maka pihak pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, melainkan mendapatkan uang pengganti hak ataupun uang penghargaan masa kerja. Ketentuan ini tentu merugikan pihak pekerja karena kekaburan dari Undang-Undang yang berlaku.

### **Daftar Pustaka**

- A. Ridwan Halim. *Hukum Perburuhan: Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Abim Pramudya, Anggada, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri

---

<sup>22</sup> Muhammad Naufal Daghustan and Indi Nuroini, "Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja," *Judiciary: Jurnal Hukum Dan Keadilan* 11, no. 2 (2023): 1–39.

- Nurjayanti, and M Isa Anshori. "Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen* 1, no. 4 (October 12, 2023): 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. 8th ed. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Daghustan, Muhammad Naufal, and Indi Nuroini. "Konsekuensi Keputusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Keputusan Hubungan Kerja." *Judiciary: Jurnal Hukum Dan Keadilan* 11, no. 2 (2023): 1–39.
- Hidayani, Sri, and Riswan Munthe. "Aspek Hukum Terhadap Keputusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha." *Jurnal Mercatoria* 11, no. 2 (2018): 127–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>.
- Hussein, Raheem Yasir, Azhar Abed Mohise Alrikabi, Mohammed Madhi Salim, Abbas Ali Mohammed, Ali Salah Hasan, and Krar Muhsin. "The Role of Job Creation in Achieving Economic Growth." *Himalayan Journal of Economics and Business Management* 4, no. 1 (2023): 248–255. <https://doi.org/https://doi.org/10.47310/hjebm.2023.v04i01.030>.
- Indonesia, Pemerintah Pusat. "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>.
- Ketenagakerjaan, Kementrian. "Perusahaan Yang Terdaftar Di WLKP Online, s.d. Bulan Februari Tahun 2025," 2025. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2654>.
- . "Tenaga Kerja Ter-PHK, Januari Tahun 2025," 2025. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2653>.
- Marbun, Rocky. *Jangan Mau Di-PHK Begitu Saja*. 1st ed. Jakarta: Visimedia Pustaka, 2010.
- Marx, Karl. *Capital: A Critique of Political Economy*. London: Penguin Books, 182AD. <https://ect.humspace.ucla.edu/wp-content/uploads/2025/04/Marx-Capital-Vol-1-Chap-1.pdf>.
- Mohamad, Muzakir Syah S. "Hak Dan Kewajiban Warga Negara Dalam Negara Hukum: Dilema Implementasi Dan Reformasi Hukum Di Indonesia." *Judge: Jurnal Hukum* 6, no. 6 (2025): 699–711. <https://doi.org/https://doi.org/10.54209/judge.v6i03.1485>.
- Pemerintah Pusat Indonesia. "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Keputusan Hubungan Kerja," 2021. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- . "Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia," 1999. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>.
- . "Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," 2023. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>.
- Puannandini, Dewi Asri, Dwinan Ali Dzulfqar, Abdul Sandika, and Mahesa Ahmad Pradipta. "Kesejahteraan Pekerja Sebagai Upaya Perlindungan Hak Asasi Manusia." *Jurnal Media Akademik* 3, no. 7 (2025): 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v3i7.2558>.
- Putra, Dony Setiawan. "Pertanggungjawaban Pidana Rumah Sakit Sebagai Perseroan Terbatas Dalam Kasus Jual Beli Manusia." *Jurnal Hukum Magnum Opus* 2, no. 1

- (2019): 89–98.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jhmo.v2i2.2183>.
- Qamar, Nurul. *Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Demokrasi*. Sinar Grafika, 2018.
- Satu Data Ketenagakerjaan . “Tenaga Kerja Ter-PHK, Januari-Agustus Tahun 2025,” September 2025.  
<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2782>.
- Soepono, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1981.
- Sufiarina, Jarot Digdo Ismoyo, Loso Judijanto, Yeti Kurniati, Andi Annisa Nurlia Mamonto, Apriyanto, Poetri Enindah Suradinata, et al. *Hukum Perdata: Asas-Asas Dan Perkembangannya*. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Susiani, Dina. *Hukum & Hak Asasi Manusia*. Tahta Media Group, 2022.
- Tampubolon, Manotar, Ady Purwoto, Aisyah Dinda Karina, Henry Kristian Siburian, Kasiani, Herniati, Andrew Shandy Utama, et al. *Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Diana Purnama Sari and Devi Adry. Global Ekskutif Teknologi, 2023.
- Tamsiya, Marina Anasta, Prasetyo, Nanda Ingzurli, Susi Maelani, Griselda Amelia, Aryana Nurwahidah, and Aep Saipul Fazri. *Hubungan Industrial Dan Hukum Perburuhan*. Bekasi: Alungcipta, 2025.