



## Tinjauan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

(Studi Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Jmb)

Hernalinda<sup>1</sup>, Mahlil Adriaman<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia<sup>1-2</sup>

Email Korespondensi: [lindaarshanda@gmail.com](mailto:lindaarshanda@gmail.com), [mahliladriaman@gmail.com](mailto:mahliladriaman@gmail.com)

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

### ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) on the grounds of gross misconduct serves as an instrument for employers to unilaterally terminate the employment of workers who commit fatal errors. This study aims to identify and analyze the legal basis for termination due to gross misconduct in Decision Number 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB, as well as its consistency with prevailing labor laws and regulations following the Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003 and the enactment of Government Regulation (PP) No. 35 of 2021. The research method employed is normative legal research with a case study approach. The findings conclude that the application of Article 52 paragraph (2) of PP No. 35 of 2021 in terminating employment without a criminal evidence process constitutes a disregard for Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003 and undermines substantial justice for workers. Although the termination was carried out without prior notice, the Board of Judges deemed the action valid as it was stipulated within the company's Collective Labor Agreement (PKB) in accordance with the provisions of Article 52 paragraph (2) of PP No. 35 of 2021. Nevertheless, the court continued to provide legal protection for rights that the worker had accrued prior to the termination. This study concludes that while regulations grant the authority for unilateral termination in cases of urgent misconduct, the fulfillment of normative rights remains mandatory to ensure justice for the worker.

**Keywords:** Termination of Employment, Gross Misconduct, Labor Law

### ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pelanggaran berat merupakan instrumen bagi pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja yang melakukan kesalahan fatal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dasar hukum PHK akibat pelanggaran berat dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB serta kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 dan pemberlakuan PP Nomor 35 Tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan studi putusan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa penerapan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 dalam memutus hubungan kerja tanpa proses pembuktian pidana merupakan bentuk pengabaian terhadap Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 dan mencederai keadilan substansial bagi pekerja. Meskipun PHK dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, Majelis Hakim menilai tindakan tersebut sah karena telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan sesuai ketentuan

Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Namun, pengadilan tetap memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang telah menjadi hak pekerja sebelum PHK terjadi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa, walaupun regulasi memberikan kewenangan PHK sepihak untuk pelanggaran mendesak, pemenuhan hak-hak normatif tetap wajib dilaksanakan demi menjamin keadilan bagi pekerja.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja, Pelanggaran Berat, Ketenagakerjaan.

## PENDAHULUAN

Pekerjaan ialah kebutuhan sangat mendasar bagi setiap individu untuk memenuhi kehidupan yang layak, sekaligus merupakan hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum di Indonesia. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sering kali menempatkan kedua pihak pada posisi yang dilematis ketika terjadi perselisihan hubungan industrial (Z & Nugroho, 2019). Dalam perspektif teologis, pentingnya menghormati hubungan kerja dan kesepakatan yang telah dibuat sejalan dengan firman Allah SWT pada Q.S. Al-Maidah ayat 1 yang berbunyi berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ  
مُحَلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah janji-janji! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu, baik pengusaha maupun pekerja, memiliki kewajiban moral dan religius untuk memenuhi setiap butir kesepakatan atau akad yang telah disetujui pada hubungan kerja. Salah satu isu yang paling krusial dalam hukum ketenagakerjaan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pelanggaran berat. Meskipun secara normatif PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*), dalam praktiknya, pengusaha sering kali menggunakan instrumen pelanggaran berat atau pelanggaran bersifat mendesak untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak demi menjaga stabilitas dan disiplin di lingkungan kerja (Tsarwa et al., 2025). Dinamika ini semakin kompleks dengan adanya perubahan regulasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta aturan turunannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Evolusi hukum mengenai "kesalahan berat" mengalami pergeseran signifikan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang membatalkan Pasal 158 UU tentang Ketenagakerjaan karena dianggap bertolak belakang dengan asas praduga tak bersalah (Mahalini & Antari, 2024). Namun, melalui regulasi terbaru dalam PP No. 35 Tahun 2021, istilah tersebut muncul kembali dengan terminologi "pelanggaran bersifat mendesak" yang memungkinkan PHK dilakukan

tanpa surat peringatan terlebih dahulu (Nur et al., 2024). Permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian ini terfokus pada Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB, di mana seorang pekerja di-PHK atas dasar penganiayaan (pelanggaran berat). Kesenjangan hukum muncul ketika pekerja berargumen bahwa telah terjadi kesepakatan damai secara kekeluargaan antara pelaku dan korban, namun perusahaan tetap bersikukuh melakukan PHK untuk menegakan aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain itu, terdapat indikasi disparitas perlakuan di mana hanya Penggugat yang diputus hubungan kerjanya, sedangkan rekan kerja yang terlibat perkelahian dengan Penggugat (lawan berkelahi) hingga saat ini masih bekerja di perusahaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dalam penerapan sanksi di lingkungan kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana diskresi pengusaha dalam mengkualifikasikan sebuah tindakan sebagai pelanggaran berat dan bagaimana perlindungan hak normatif pekerja yang menyertainya.

Beberapa penelitian terdahulu telah memberikan landasan teoritis terkait isu ini. Pertama, Z dan Nugroho (2019) menekankan bahwa PHK tanpa pemberitahuan tetap memerlukan bukti yang kuat agar tidak melanggar hak asasi pekerja. Kedua, Sonhaji (2019) menekankan pada hilangnya hak pesangon. Ketiga, Tampone et al. (2024) mengkaji restrukturisasi hubungan kerja pasca pemberlakuan UU Cipta Kerja. Keempat, Mahalini dan Antari (2024) menyoroti aspek kepastian hukum pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Kelima, Tsarwa et al. (2025) menunjukkan kecenderungan hakim untuk mengesampingkan alasan perdamaian jika pelanggaran tersebut telah diatur secara eksplisit dalam PKB.

*State of the art* dari penelitian ini terletak pada putusan hakim yang mengonversi hak prestasi yang sudah diperoleh sebelum PHK (seperti *reward* perjalanan) menjadi kompensasi tunai, yang merupakan aspek perlindungan hak pekerja yang jarang dibahas secara mendalam pada penelitian-penelitian sebelumnya. Terdapat kesenjangan antara kebijakan perusahaan yang menganggap hak tersebut gugur akibat kesalahan berat dengan pertimbangan hakim yang menilai hak tersebut telah melekat pada pekerja sebagai prestasi masa lalu.

Tujuan utama penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan dan kriteria pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pelanggaran berat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu, penelitian bertujuan mengkaji secara mendalam pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB serta menganalisis akibat hukum yang timbul, terutama terkait hak-hak ekonomi pekerja yang tetap harus dipenuhi oleh perusahaan meskipun hubungan kerja berakhir dengan alasan pelanggaran berat.

## METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang

bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis, dan menyeluruh mengenai penerapan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pelanggaran berat dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari tiga bahan hukum. Pertama, bahan hukum primer yang mencakup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB. Kedua, bahan hukum sekunder berupa buku-buku teks hukum dan artikel jurnal ilmiah yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Ketiga, bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah dokumen serta literatur yang relevan dengan objek penelitian. Dalam proses pemilihan literatur, peneliti menggunakan standar inklusi berupa keterbaruan dan relevansi substansi, di mana literatur yang dipilih mayoritas diterbitkan dalam rentang tahun 2019 hingga 2026 untuk menangkap dinamika hukum pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Terdapat lebih dari 20 literatur utama yang dianalisis, yang bersumber dari jurnal hukum terakreditasi (seperti Jurnal Novum, Jurnal Riset Ilmu Hukum, dan Jurnal Kertha Semaya) serta buku referensi metodologi dan hukum ketenagakerjaan. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis kualitatif. Data yang telah dikumpulkan disusun secara sistematis, dianalisis dengan metode deduktif untuk menarik kesimpulan dari permasalahan yang bersifat umum menuju permasalahan khusus yang dihadapi dalam studi kasus putusan tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Pengaturan dan Kriteria Pelanggaran Berat Pekerja Sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perundang-undangan Terkait*

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja (Nugroho et al., 2020). Meskipun UU Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) tidak lagi mencantumkan definisi eksplisit tersebut, secara umum PHK dipahami sebagai berakhirnya hubungan kerja yang membuat karyawan tidak lagi bekerja pada instansi terkait (Nur et al., 2024). Alasan umum PHK diatur dalam Pasal 61 UU tentang Ketenagakerjaan, yang mencakup meninggalnya pekerja, kontrak berakhir, selesainya pekerjaan, penetapan lembaga perselisihan, atau peristiwa tertentu dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Simanjuntak, 2024).

Pada awalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 melalui Pasal 158 mengatur klasifikasi 'kesalahan berat' yang mencakup sepuluh jenis pelanggaran krusial. Pelanggaran tersebut meliputi tindakan kriminal seperti pencurian, penggelapan, penipuan, pemalsuan keterangan, serta perilaku amoral seperti perjudian, asusila, dan penggunaan narkoba di tempat kerja. Selain itu, tindakan



yang membahayakan keamanan, seperti penganiayaan rekan kerja, perusakan aset perusahaan, pembocoran rahasia dagang, hingga tindak pidana dengan ancaman minimal lima tahun penjara juga termasuk di dalamnya. Agar sah secara hukum, tuduhan ini harus dibuktikan melalui mekanisme tertangkap tangan, adanya pengakuan dari pekerja yang bersangkutan, atau laporan kejadian yang divalidasi oleh setidaknya dua orang saksi.

Secara historis, ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sempat dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan MK Nomor 012/PUU-1/2003, yang mengharuskan adanya putusan hakim pidana berkekuatan hukum tetap sebelum PHK dilakukan (Mahalini & Antari, 2024). Namun, dalam perkembangan hukum terbaru melalui PP Nomor 35 Tahun 2021, istilah tersebut berubah menjadi "pelanggaran bersifat mendesak" (Rudi, 2024; Putra & Lie, 2025). Berbeda dengan Putusan MK tersebut, SEMA 3/2015 dan PP 35/2021 kini tidak lagi mensyaratkan putusan pengadilan pidana yang berkekuatan hukum tetap untuk melakukan PHK atas alasan tersebut (Putra & Lie, 2025).

Mengacu pada ketentuan Pasal 52 Ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha memiliki wewenang untuk memutus hubungan kerja seketika tanpa kewajiban memberikan peringatan awal, apabila pekerja terbukti melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang kriterianya telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau kontrak kerja (Tsarwa et al., 2025). Mekanisme ini bersifat khusus karena tidak mensyaratkan adanya tahapan pembinaan melalui Surat Peringatan (SP) berjenjang sebagaimana prosedur pada pelanggaran umum (Mahalini & Antari, 2024). Konsekuensi finansial dari jenis PHK ini adalah hilangnya hak atas uang pesangon, namun pekerja tetap berhak memperoleh uang pisah dan uang penggantian hak sesuai dengan regulasi internal perusahaan (Damar et al., 2024).

Dalam praktiknya, seperti pada Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Jmb, tindakan penganiayaan rekan kerja dikategorikan sebagai pelanggaran mendesak yang membenarkan PHK sepihak oleh pengusaha. Jika terjadi perselisihan, pekerja dapat menempuh jalur bipartit, mediasi tripartit melalui Dinas Tenaga Kerja, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan kepastian hukum dan memperjuangkan hak-hak normatifnya (Mahalini & Antari, 2024). Penerapan pasal ini dipandang masih memerlukan pengawasan untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha, mengingat ketidakjelasan tolak ukur pelanggaran mendesak berpotensi merugikan posisi tawar pekerja (Tsarwa et al., 2025; Mahalini & Antari, 2024).

### ***Pertimbangan Hukum Majelis Hakim dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB dalam Menerapkan Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pekerja Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan***

Dasar hukum majelis hakim dalam memutus perkara dengan Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB adalah Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada saat persidangan baik Penggugat maupun Tergugat mengajukan alat bukti dan juga menghadirkan

saksi- saksi, saksi Sumpeno juga menerangkan bahwa Penggugat tidak menjadi karyawan PT. Brahma Bina Bhakti karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yang disebabkan karena berdasarkan investigasi yang dilakukan oleh pihak Tergugat, telah melakukan penyerangan terhadap sesama pekerja atau karyawan dari Tergugat yaitu Noverman Berkati Lase. Bahwa penyerangan Penggugat terhadap Noverman Berkati Lase tersebut diawali dengan Penggugat mencari Noverman Berkati Lase di Workshop namun tidak menemukannya lalu Penggugat menelepon Noverman Berkati Lase untuk bertemu di gajebo dan kemudian terjadi cekcok mulut yang berujung dengan terjadinya perkelahian antara Penggugat dengan Noverman Berkati Lase. Berkaitan dengan penyerangan Penggugat terhadap Noverman Berkati Lase tersebut, dari bukti surat yang diajukan oleh Tergugat yaitu bukti T-1 yang berupa laporan hasil investigasi kasus penyerangan teman sekerja secara fisik yang ditandatangani oleh bagian HSE, AKEP CSR, KABUN SAWIT, KTU dan ESTATE MANAGER dan bukti surat T-2a (Berita Acara Kronologi Kejadian oleh Herman), T-2b (Berita Acara Kronologis Kejadian oleh Teguh Sinaga), T-2c (Berita Acara Kronologis Kejadian oleh Rino Risno) yang berupa kronologi kejadian yang diceritakan oleh sesama pekerja pada Tergugat atas nama Herman, Teguh Sinaga dan Rino Risno yang pada pokoknya menerangkan bahwa benar telah terjadi perkelahian antara Penggugat Wisnow E.S Tambunan dengan seseorang bernama Noverman Berkati Lase dihubungkan dengan bukti T3 (Foto Noverman Bakti Lase).

Fakta persidangan juga mengungkap rekam jejak indisipliner pekerja. Sebelum insiden penganiayaan, Tergugat menyatakan bahwa Penggugat telah mendapatkan teguran pada tanggal 9 Desember 2024 terkait pelanggaran norma kerja, yaitu melakukan rotasi panen yang tidak sesuai standar operasional. Selain itu, terdapat riwayat pengaduan rekan kerja atas perilaku intimidatif Penggugat, yang menjadi pertimbangan pemberat bagi perusahaan dalam mengambil keputusan PHK.

Bahwa dengan terjadinya perkelahian tersebut diatas sesuai dengan bukti surat P-5 (Surat Perdamaian Wisnow E.S Tambunan dengan Noverman Berkati Lase bulan April 2025) dan T-4 (Surat Pernyataan Perdamaian Noverman Berkati Lase dengan Wisnow E.S Tambunan tanggal 09 April 2025) yang diajukan oleh para pihak terungkap bahwa Penggugat dan Noverman Berkati Lase saling membuat laporan kepada pihak Kepolisian lalu kemudian pada tanggal 9 April 2025 keduanya membuat perdamaian sebagaimana bukti surat pernyataan tersebut diatas di kantor Polisi tempat keduanya membuat laporan. Bukti surat dari Penggugat yaitu bukti P-6 (Surat Keputusan Brahma Bina Bhakti (BBB) No.009/BBB/S-HRDHO/IV/25 tentang Pemutusan Hubungan Kerja saudara Wisnow E.S Tambunan tanggal 11 April 2025) atau bukti surat Tergugat T-8 (Surat Brahma Bina Bhakti tentang Surat Keputusan No.009/BBB/S-HRDHO/IV/25 Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 11 April 2025) diketahui bahwa dalam pertimbangan surat tersebut dinyatakan bahwa karena sdr. Wisnow E. S. Tambunan telah melakukan tindakan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama dengan alasan mendesak maka Tergugat memberikan sanksi kepada Penggugat berupa Pemutusan Hubungan kerja sebagaimana Surat Keputusan No.009/BBB/S-HRDHO/IV/25 Tentang Pemutusan

Hubungan Kerja saudara Wisnow E.S Tambunan sebagai karyawan terhitung sejak tanggal 12 April 2025. Majelis hakim juga mempertimbangkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BAB VIII Pasal 42 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada ayat (5) poin ke-5 (vide bukti T-7) dinyatakan bahwa yang termasuk pelanggaran dengan alasan mendesak yang berkonsekuensi PHK adalah sebagai berikut: Menyerang, berkelahi, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja dan atasan/bawahan di lingkungan Perusahaan, termasuk membawa senjata api/senjata tajam/bahan peledak di lingkungan Perusahaan, yang tidak ada hubungan dengan tugas dan pekerjaannya; dan di dalam pasal tersebut juga diatur bahwa untuk pelanggaran dengan alasan mendesak diberikan uang penggantian hak sesuai ketentuan perundang-undangan dan uang pisah berdasarkan masa kerja lebih dari 5 tahun mendapatkan uang pisah 1/25 dari upah 1 bulan.

Majelis hakim berpedoman pada Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh atas dasar Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, yang mana di dalam Perjanjian Kerja Bersama menyatakan bahwa yang termasuk pelanggaran dengan alasan mendesak yang berkonsekuensi PHK adalah menyerang, berkelahi, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja dan atasan/bawahan di lingkungan Perusahaan, termasuk membawa senjata api/senjata tajam/bahan peledak di lingkungan Perusahaan, yang tidak ada hubungan dengan tugas dan pekerjaannya. Sama halnya dengan perbuatan yang termasuk kategori kesalahan berat berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pelanggaran yang bersifat mendesak di PP Nomor 35 Tahun 2021 (Mahalini dan Antari, 2024). Hal ini terlihat jelas dalam perkara nomor 19/Pdt.Sus- PHI/2025/PN Jmb, peneliti menemukan bahwa PHK yang terjadi merupakan akibat perbuatan Penggugat karena melakukan penganiayaan terhadap rekan kerjanya. Perbuatan tersebut sudah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan tempat Penggugat bekerja.

Berdasarkan pendapat Ahli yang mana dihadirkan Tergugat yaitu Dr. Arsyad, S.H., M.H. pengusaha dapat melakukan PHK, pertama harus ada alasan yang dibenarkan peraturan perundangan-undangan, yang kedua adanya proses atau prosedur PHK dan ketiga ada kewajiban tertentu tergantung pada alasan PHK berupa kompensasi yang diberikan kepada pekerja. Dalam pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang bersumber dari pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021 berupa alasan mendesak dapat langsung melakukan PHK tanpa perlu adanya surat peringatan dan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya. Pendapat ahli ini menjadi salah satu dasar pertimbangan majelis hakim dalam menilai apakah PHK yang dijatuhkan Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Majelis Hakim berpedoman bahwa pemberi kerja diperbolehkan untuk melakukan PHK tanpa tahapan pembinaan apabila pekerja melakukan pelanggaran berat yang mengganggu ketertiban, keamanan, atau hubungan kerja. Unsur perbuatan yang dinilai meliputi adanya perbuatan yang dilakukan pekerja,

perbuatan tersebut melanggar Perjanjian Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan atau norma hukum, dan perbuatan tersebut secara nyata menunjukkan dampaknya terhadap hubungan kerja ketertiban di lingkungan kerja. Untuk membuktikannya, majelis hakim menilai berdasarkan bukti-bukti yang diberikan Penggugat dan Tergugat seperti surat keputusan pemutusan hubungan kerja, laporan hasil investigasi internal perusahaan, surat pernyataan damai para pihak serta keterangan saksi-saksi yang mengetahui peristiwa penganiayaan tersebut.

Menurut peneliti pertimbangan Majelis Hakim telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja yang disebabkan pelanggaran berat atau pelanggaran yang bersifat mendesak. Ditinjau dari aspek teoritis, keberadaan klausul 'pelanggaran bersifat mendesak' dalam Perjanjian Kerja perlu dikritisi menggunakan Asas Konsensualisme. Meskipun klausul tersebut ada, jika disepakati dalam kondisi posisi tawar yang tidak seimbang (*unequal bargaining power*), maka pemenuhan syarat sah perjanjian menjadi dipertanyakan. Penerapan klausul ini tanpa mekanisme pembuktian pidana yang adil berpotensi melanggar hak pekerja jika tidak diimbangi dengan *due process of law*. Majelis Hakim menilai perbuatan Penggugat merupakan bentuk penyerangan dan penganiayaan yang melanggar aturan perusahaan dan berdampak langsung terhadap lingkungan kerja. Aturan perusahaan juga sudah menyebutkan secara jelas bentuk-bentuk perbuatan yang termasuk pelanggaran bersifat mendesak ini.

Pekerja yang di-PHK dikarenakan pelanggaran berat tidak bisa menuntut hak atas pesangon tetapi berdasarkan pasal 52 ayat (2) huruf a dan b, pekerja berhak atas uang penggantian hak yang meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat di mana Pekerja/Buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 40 ayat (4) PP Nomor 35 Tahun 2021). Pekerja juga berhak atas uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021).

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003, ditegaskan bahwa meskipun pekerja terbukti melakukan kesalahan berat, hak atas uang penggantian sebagaimana diatur dalam Pasal 156 tetap wajib dipenuhi. Hal ini sejalan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-150/MEN/2000 yang mengamanatkan bahwa dalam kasus PHK akibat kesalahan fatal, pekerja tetap berhak menerima uang ganti kerugian dan uang jasa, meskipun hak atas uang pesangon ditiadakan. (Sofa Laela, 2020).

Berkaitan dengan hak-hak Penggugat atas diputuskannya hubungan kerja dengan Tergugat dengan alasan mendesak sesuai Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja junto Perjanjian Kerja Bersama (PKB) BAB VIII pasal 42 tentang Pemutusan Hubungan Kerja, dari bukti surat T-11 (slip gaji April 2025 a.n Wisnow E.S Tambunan) dan T13 (daftar Penerima Upah tanggal 24 April 2025) ditemukan fakta bahwa Tergugat telah melakukan pembayaran sejumlah Rp15.772.439.00 (lima belas juta tujuh ratus tujuh puluh dua ribu empat ratus tiga puluh sembilan rupiah)



kepada Penggugat ke rekening bank Penggugat (membayar melalui bank Permata) pada tanggal 24 April 2025. Berdasarkan jawaban Tergugat uang pisah dan uang penggantian sisa cuti senilai Rp. 3.923.333 telah diberikan saat Penggugat tidak lagi bekerja untuk Tergugat, yang mana penghitungan uang pisah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama yaitu untuk masa kerja lebih dari 5 tahun mendapatkan uang pisah 1/25 dari upah sebulan. Dalam hal ini peneliti merasa bahwa Majelis hakim sudah mempertimbangkan hak Penggugat yang menuntut uang *reward*/bonus wisata religi sejumlah Rp. 47.700.000. Penggugat masih punya hak terhadap *reward* tersebut meskipun sudah putus hubungan kerja karena pada tahun 2024, Penggugat masih menjabat sebagai asisten afdeling.

Menurut peneliti, dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus- PHI/2025/PN.JMB Majelis Hakim tidak serta merta mengabulkan seluruh gugatan Penggugat terutama tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan upah setelah PHK dikarenakan PHK dilakukan dengan alasan pelanggaran yang bersifat mendesak berdasarkan Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Di sisi lain Majelis Hakim tetap melindungi hak normatif Penggugat terkait *reward* wisata religi karena berdasarkan bukti dan keterangan saksi, Penggugat memenuhi kriteria penerima *reward* dan diadakan sebelum PHK terjadi. Lebih lanjut peneliti berpendapat, meskipun sudah ada aturan yang mengatur mengenai PHK sepihak karena pelanggaran yang bersifat mendesak, hal ini tetap menunjukkan ketidakadilan bagi pekerja, seperti yang terjadi pada Penggugat padahal sudah tercapai kesepakatan damai antara Penggugat dan Noverman Berkati Lase, dimana PHK seharusnya menjadi jalan terakhir dalam penyelesaian pelanggaran bersifat mendesak yang sudah mencapai kesepakatan damai. Karena kesepakatan damai sudah terjadi, seharusnya ini win-win solution bagi para pihak. Selain itu, penganiayaan yang terjadi melibatkan dua orang tetapi hanya Penggugat yang di-PHK, sementara rekan kerja Penggugat masih tetap bekerja seperti biasa. Hal ini menunjukkan ketidakadilan bagi Penggugat terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha.

Menurut Dr. Willy Farianto dalam hukumonline.com, "*proses penerapan PHK kesalahan berat setelah putusan MK tetap diawali dengan bipartit, mediasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, hal serupa harusnya berlaku juga untuk PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Perusahaan tidak bisa melakukan PHK sepihak, mengingat pelanggaran bersifat mendesak termasuk kualifikasi perbuatan pidana*" (Willy Farianto, 2024).

Menurut peneliti, dalam mempertimbangkan hak normatif Penggugat pada Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB, Majelis Hakim mempertimbangkan terlebih dahulu sah atau tidaknya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat. Majelis Hakim berpendapat bahwa PHK yang dilakukan Tergugat telah sesuai dengan PP Nomor 35 Tahun 2021, Majelis Hakim tidak mengabulkan gugatan Penggugat atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun upah proses karena hak yang timbul hanya uang pisah dan uang penggantian hak.

Disharmoni antara Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 dengan Putusan Hukum menimbulkan ketidakpastian dalam masyarakat terutama pekerja/buruh akibat

ketentuan PHK yang diatur dalam PP 35/2021 mengizinkan pengusaha untuk memutus hubungan kerja tanpa proses hukum yang adil, mengingat setiap orang memiliki kedudukan yang sama dalam hukum. PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dapat merugikan pihak pekerja/buruh karena ketentuan tersebut sama dengan bertentangan dengan konstitusi. Padahal, hakikatnya peraturan dibuat untuk memberikan jaminan kepastian hukum, dalam hal ini adalah kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan (Mahalini dan Antari, 2024).

Menurut peneliti, dalam Putusan Nomor 19/Pdt.Sus- PHI/2025/PN Jmb asas kemanfaatan terlihat pada pertimbangan hakim dalam memutuskan PHK Penggugat, dengan memerhatikan keberlangsungan di masa depan sebagaimana yang disampaikan Tergugat, bahwa PHK dilakukan dalam rangka penegakan disiplin perusahaan dan juga memberikan kepastian hukum serta mencegah agar preseden buruk tersebut tidak terulang di kemudian hari. Selain itu, kemanfaatan bagi Penggugat juga terlihat dari dikabulkannya gugatan Penggugat terkait *reward* wisata religi, Majelis Hakim berpendapat Penggugat tetap berhak atas *reward* wisata religi tersebut, meskipun Penggugat telah diputuskan hubungan kerjanya dengan Tergugat. Disisi lain wisata religi ini sudah tidak sesuai lagi dengan tujuan perusahaan dalam memberikan *reward* wisata religi, sebagai gantinya Penggugat akan diberikan uang sejumlah Rp. 47.700.000 sesuai dengan kisaran paket biaya wisata rohani ke Jerusalem.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara historis, regulasi mengenai pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat telah mengalami evolusi yuridis dari Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dibatalkan Mahkamah Konstitusi hingga reaktualisasi melalui istilah "pelanggaran bersifat mendesak" dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berdasarkan analisis terhadap Putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.JMB, ditemukan bahwa implementasi pasal tersebut memberikan legalitas bagi pengusaha untuk melakukan PHK tanpa pesangon dan uang penghargaan masa kerja apabila pekerja terbukti melakukan tindakan kekerasan atau penganiayaan yang telah diatur secara spesifik dalam Perjanjian Kerja Bersama. Secara konseptual, meskipun pengadilan membenarkan tindakan PHK tersebut, perlindungan hukum tetap diberikan terhadap hak normatif pekerja yang telah lahir sebelum peristiwa pelanggaran terjadi, seperti pemberian kompensasi atas *reward* wisata religi dalam bentuk uang sebagai wujud pemenuhan hak yang berkeadilan. Penulis merekomendasikan perlunya peninjauan ulang terhadap Pasal 52 ayat (2) PP Nomor 35 Tahun 2021. Penjelasan mengenai pelanggaran bersifat mendesak berpotensi menimbulkan kekaburan hukum dan bertentangan dengan semangat Putusan MK No. 012/PUU-1/2003 yang mensyaratkan pembuktian pidana. Diperlukan harmonisasi regulasi atau uji materiil (*judicial review*) agar ketentuan PHK karena kesalahan berat tidak mencederai asas praduga tak bersalah dan memberikan kepastian hukum yang adil bagi pekerja.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Kristiyanti, Mariana. Metode Penelitian. Diedit oleh Dhanan Abimanto. 1 ed. Semarang: CV. Pustaka STIMART AMNI Semarang, 2023.
- Muhaimin. Metode Penelitian Hukum. Diedit oleh Fatia Hijriyanti. 1 ed. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Nugroho, Sigit Sapto, Anik Tri Haryani, dan Farkhani. Metodologi Riset Hukum. Diedit oleh Sarjiyati. 1 ed. Madiun: Oase Pustaka, 2020.
- Samudra, Kaharudin Putra dan Hufron. Perlindungan Hukum Akibat PHK yang Mengundurkan Diri, Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023.
- Suhartini, Endah, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi. Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah. 1 ed. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Widyastuti, Tyas Vika, Achmad Irwan Hamzani, dan Fajar Dian Aryani. Metodologi Penelitian dan Penulisan Bidang Ilmu Hukum (Teori dan Praktek). 1 ed. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia, 2024.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Ayuda, Mehnaj, Dinda Nurul Amalia, dan Maulana Sutan Hasibuan. "Dampak Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK ) Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Jurnal Cendikia ISNU-USU* 1, no. 2 (2024): 124-31.
- Damar, Giofani Omega, Ronny A Maramis, dan Maarthen Y Tampanguma. "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja Yang Melakukan Kesalahan." *Jurnal Fakultas Hukum Lex Privatum* 13, no. 1 (2024).
- Fitriana, Desy Nor, Hudha Bagus Setyadi, Putri Desi Nurlaeli, Dewi Sulistianingsih, dan Martitah. "Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Book Chapter Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif* 3 (2024): 197-227.
- Laela, Sofa. "Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat." *Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS"* IV, no. 2 (2020): 240-48.
- Mahalini, Ni Kadek Diva Priandita, dan Putu Eva Ditayani Antari. "Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pelanggaran Bersifat Mendesak (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003)." *Vidhisastya: Journal for Legalscholars* 1, no. 1 (2024): 37-58. <https://doi.org/10.38043/Kepastian>.
- Nur, Fakhroni, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, dan Wijayono Hadi Sukrisno. "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Journal Jurisdich* 2, no. 1 (2024): 16-29.
- Putra, Arief Mandala, dan Gunardi Lie. "Penerapan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pelanggaran Bersifat Mendesak Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2)

- 
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021." *Unes Law Review* 7, no. 4 (2025): 1339–48.
- R, Emilya Costa Yolanda, dan Gunardi. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Karena Kesalahan Berat Berdasarkan Putusan Mk No. 012/Puu-I/2003." *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 2 (2021): 4682–4702.
- Simanjuntak, Yosafat Ben Ghurion. "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 12, no. 5 (2024): 835–47.
- Sonhaji. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 60–78.
- Tampone, Karel Hein, Carlo A Gerungan, dan Presly Prayogo. "Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023." *Jurnal F* 12, no. 5 (2024).
- Tsarwa, Nashifa, Ahmad Fadhil Ubaidillah, dan Jeremia Hamonangan Siagian. "Analisis Yuridis Atas Pelanggaran Bersifat Mendesak Sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial dan Politik* 2, no. 4 (2025).
- Widyastuti, Tyas Vika, Achmad Irwan Hamzani, dan Fajar Dian Aryani. *Metodologi Penelitian dan Penulisan Bidang Ilmu Hukum (Teori dan Praktek)*. 1 ed. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia, 2024.
- Z, Ahmad Fahmi U, dan Arinto Nugroho. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak Yang Terkualifikasi Perbuatan Pidana Tanpa Pemberitahuan." *Novum: Jurnal Hukum* 6, no. 4 (2019): 11–27.
- Farianto, Willy. "Kritik Untuk PHK Karena Pelanggaran Bersifat Mendesak," *hukumonline.com* (20 Maret 2024) diakses pada tanggal 17 Januari 2026 melalui <https://www.hukumonline.com/berita/a/kritik-untuk-phk-karena-pelanggaran-bersifat-mendesak-lt65fac3b111ed4/?page=1>
- Pelago, "Pelanggaran Berat," *pelagohealth.com*, diakses pada tanggal 16 Januari 2026 melalui <https://www.pelagohealth.com/resources/hr-glossary/gross-misconduct/>
- Rudi, Rifda. "Di-PHK Karena Kesalahan Berat, Ini Hukumnya," (13 Mei 2024), diakses pada tanggal 29 Desember 2025 melalui <https://www.hukumonline.com/klinik/a/di-phk-karena-kesalahan-berat-ini-hukumnya-lt4e8e67959c64c/>
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jambi Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Jmb