

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT MELAKUKAN PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK

Muhammad Fauzi, Tri Sulistiyono
Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang, Semarang
Jalan Kelud Utara III Semarang - 50237
muhammadfauzi698@students.unnes.ac.id

Abstract

Juridical termination of employment relations can occur for several reasons. One of the reasons for the assignment of employment relations is regulated in Article 52 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and the Commissioning of Employment Relations, namely urgent violations committed by workers. The purpose of this study is to analyze and find out the legal protection for termination of employment arrangements if workers commit violations with an urgent nature. The type of research used is normative legal research with a statutory approach and a conceptual approach. Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and the Commissioning of Employment Relations has basically not provided legal protection for workers. The regulation implies that employers will terminate their employment arbitrarily and there will be overlapping legal regulations with previous regulations. The legislators, especially implementing regulations, should pay attention to previous regulations so that there is no overlapping of rules and provides more legal certainty to subjects regulated in a regulation.

Keywords: *Urgent violation, termination of employment, legal protection*

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja secara yuridis dapat terjadi karena beberapa sebab. Salah satu alasan pemutusan hubungan kerja diatur dalam 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 yakni pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan mengetahui perlindungan hukum atas pengaturan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran dengan sifat mendesak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya belum memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Peraturan tersebut memberikan implikasi bahwa pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja semena-mena dan terjadinya tumpang tindih aturan hukum dengan peraturan sebelumnya. seharusnya pembentuk peraturan perundang-undangan khususnya peraturan pelaksana memperhatikan terlebih dahulu peraturan-peraturan sebelumnya agar tidak terjadi tumpang tindih aturan dan lebih memberikan kepastian hukum kepada subjek yang diatur dalam sebuah peraturan.

Kata kunci : Pelanggaran mendesak, pemutusan hubungan kerja, perlindungan hukum

Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi peraturan perundang-undangan yang mendukung percepatan penciptaan kerja di Indonesia. Dalam mendukung hal tersebut, diperlukan adanya

penyesuaian berbagai macam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah serta peningkatan ekosistem investasi serta percepatan proyek strategis nasional termasuk

perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Dalam hal ini terjadi perubahan undang-undang dalam berbagai macam sektor termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai hubungan kerja mulai dari perjanjian kerja hingga pemutusan hubungan kerja pada hakikatnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merubah beberapa ketentuan dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya juga telah merubah pengaturan hubungan kerja terkhusus pemutusan hubungan kerja yang telah ada terlebih dahulu. Pemutusan hubungan kerja secara spesifik diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Salah satu hal yang menjadi sebab adanya pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah adanya suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dengan sifat yang mendesak. Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan 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 dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pelanggaran dengan sifat mendesak tersebut telah diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan akibat adanya pelanggaran oleh pekerja dengan sifat mendesak yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, memberikan penafsiran bahwa pengusaha dapat dengan sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja yang bersangkutan memenuhi kriteria melakukan pelanggaran dengan sifat mendesak sebagaimana diatur dalam penjelasan 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. Hal ini tentunya membuat pekerja kehilangan hak untuk melakukan diskusi dan mengutarakan pendapat dalam hal adanya pemutusan hubungan kerja apabila terdapat alasan apabila pelanggaran dengan sifat mendesak yang dilakukan pekerja.

Ketentuan serupa mengenai pemutusan hubungan kerja apabila terdapat pekerja yang melakukan pelanggaran pada dasarnya telah diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan tersebut, pengusaha juga pada dasarnya dapat melakukan secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terdapat pekerja yang melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, ketentuan tersebut dinyatakan tidak berlaku melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-i/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004. Adanya ketentuan serupa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tentunya menimbulkan celah kembali bagi para pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Beberapa penelitian serupa dengan penelitian ini telah dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Meinia dan Fakhrurozi dengan judul *Tinjauan Yuridis tentang Peraturan Perlindungan Hukum Bagi Pelaut Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*. Fokus penelitian tersebut adalah aspek peraturan perundang-undangan di Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum bagi Anak Buah Kapal (ABK) akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha pada Putusan Pengadilan Jakarta Pusat Nomor 215/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jkt.Pst. penelitian serupa selanjutnya dilakukan oleh Hanif Assabib Rosyid dan Kelik Wardiono yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi di PT. Makmur Sejahtera Wisesa)* yang memiliki fokus penelitian terhadap perlindungan hukum terhadap hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja di PT. Makmur Sejahtera Wisesa. Namun, kedua penelitian tersebut dilakukan sebelum diundangkannya

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif pada dasarnya merupakan penelitian yang memiliki tujuan guna menemukan suatu aturan, asas-asas maupun doktrin-doktrin hukum yang bertujuan menjawab permasalahan yang dihadapi dengan menghasilkan argumentasi, teori ataupun konsep baru sebagai preskripsi dalam proses penyelesaian masalah hukum yang dihadapi (Marzuki, 2005). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan melakukan telaah dan analisis terhadap keseluruhan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum dalam penelitian ini (Marzuki, 2005). Pendekatan konseptual dalam penelitian ini dilakukan dengan menelurui berbagai macam literatur hukum seperti buku, jurnal, majalah dan sebagainya sesuai dengan fokus isu hukum dalam penelitian ini (Marzuki, 2005). Sumber bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan khususnya pada pemutusan hubungan kerja dan bahan hukum sekunder yang terdiri atas buku hukum, skripsi, tesis, serta disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan isu hukum dalam penelitian ini. Bahan hukum yang didapatkan kemudian dianalisis dengan teknik pada umumnya yang dilakukan pada penelitian hukum normatif.

Hasil dan Pembahasan

Perbandingan pengaturan pemutusan hubungan kerja bersifat mendesak antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi pemutusan hubungan kerja sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang memberikan akibat selesainya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Suatu hal tertentu tersebut dapat diakibatkan karena berakhirnya waktu tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya antara pekerja dengan pengusaha, perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, meninggalnya pekerja, ataupun karena hal-hal lainnya yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan (Asyhadie dan Kusuma, 2020). Pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan sebagai pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk memberikan pembiayaan kepada keluarga serta masa pengakhiran untuk pembiayaan pengobatan, rekreasi dan sebagainya yang terjadi pada pekerja (Asyhadie, 2015).

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena beberapa sebab sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan peleburan, penggabungan, pengambilalihan atau pemisahaan yang mengakibatkan perusahaan atau pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja ataupun pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
2. Perusahaan melakukan efisiensi baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan maupun tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
3. Perusahaan tutup yang diakibatkan karena perusahaan yang bersangkutan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun;
4. Perusahaan tutup akibat keadaan memaksa (*force majeure*);
5. Perusahaan sedang dalam penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU);
6. Terdapat permohonan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan-perbuatan tertentu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;

7. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memberikan pernyataan bahwa pengusaha melakukan perbuatan yang dilarang dalam peraturan perundang-undangan terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja dan pengusaha tetap memutuskan untuk melanjutkan dan melakukan pemutusan hubungan kerja.

Hal lain yang menjadi sebab adanya pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah adanya suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dengan sifat yang mendesak. Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan 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 dapat dilakukan oleh pengusaha apabila pelanggaran dengan sifat mendesak tersebut telah diatur sebelumnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam penjelasan 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 memberikan setidaknya 10 (sepuluh) kriteria perbuatan yang termasuk dengan pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja. Kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meninum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam hukum ketenagakerjaan, berdasarkan subjeknya pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha, pengadilan, demi hukum atau oleh pengusaha itu sendiri (Asyhadie, 2015). Pemutusan hubungan kerja dalam hal pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja pada dasarnya dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa 'Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/uruk, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja'. Pengaturan tersebut dapat ditafsirkan bahwa tentunya pengusaha tidak boleh dengan semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja pada pekerjanya dan harus mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tersebut tidak terjadi. Pengaturan tersebut kemudian dirubah melalui Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menentukan bahwa 'pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja'. Terdapat perubahan kata dari pengaturan sebelumnya yakni dari *mengusahakan* menjadi *mengupayakan*. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa pemutusan hubungan kerja dalam aturan sebelumnya bahwa harus dilakukan segala upaya terlebih dahulu, apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat buruh atau dengan pekerja bila pekerja yang bersangkutan tidak tergabung menjadi anggota serikat buruh. Jika perundingan tersebut tidak membuahkan hasil, pengusaha hanya dapat melakukan

pemutusan hubungan kerja dengan mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Asyhadie, 2015). Namun, dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka tidak perlu lagi diadakannya perundingan antara pengusaha dengan serikat buruh atau pekerja yang bersangkutan. Namun, hanya dilakukan pemberitahuan saja kepada pekerja yang bersangkutan dengan maksud dan alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut (Thea DA, 2021).

Pengaturan serupa dengan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak juga pada dasarnya pernah diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengaturan tersebut namun dinyatakan tidak berlaku karena dianggap tidak sesuai dengan asas praduga tak bersalah melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 (Sanjaya dan Atalim, 2020). Akibat dari dihapusnya ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebabkan kekosongan hukum pada pemutusan hubungan kerja saat pekerja melakukan suatu pelanggaran yang bersifat mendesak kala itu (Manik, 2017). Guna menutupi kekosongan hukum tersebut, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang dalam Poin 3 Surat Edaran tersebut menjelaskan bahwa jika pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar/alasan pekerja/buruh melakukan suatu tindakan yang tergolong dalam kesalahan berat, maka pemutusan hubungan kerja tersebut hanya dapat dilakukan setelah munculnya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap pada Pengadilan Negeri yang berkompentensi mengadili (Manik, 2017).

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja khususnya dalam Pasal 52 ayat (2) tentunya menimbulkan tumpang tindihnya regulasi terkait dengan pemutusan hubungan kerja dalam hal pekerja melakukan perbuatan pelanggaran dengan sifat mendesak dan memberikan celah kembali bagi para pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja.

Asas *lex superior derogate legi inferiori* merupakan salah satu asas dalam peraturan perundang-undangan. Asas tersebut memberikan arti bahwa peraturan yang lebih tinggi dapat mengesampingkan peraturan yang lebih rendah kedudukannya. Dalam hal ini, peraturan yang lebih rendah juga tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi (Harahap, 2018). Dalam hal ini tentunya suatu peraturan pelaksana undang-undang tidak

boleh bertentangan dengan undang-undang di atasnya.

Secara tidak langsung, pengaturan dalam 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 bertolak belakang dengan Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Berdasarkan kedudukannya, peraturan pemerintah menurut Undang-Undang Tahun 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana diubah melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas merupakan Undang-Undang Tahun 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan termasuk salah satu dari beberapa jenis hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia yang posisinya di bawah undang-undang maupun peraturan pemerintah pengganti undang-undang. Jadi, peraturan pemerintah merupakan peraturan pelaksana dari suatu undang-undang atau peraturan pemerintah pengganti undang-undang.

Surat edaran sendiri tergolong dalam peraturan kebijakan atau *beleidsregel* yang juga harus tunduk pada asas pembentukan peraturan kebijakan yang baik (*beginnselen van behoorlijke regelgeving*). Hal tersebut dikarenakan peraturan yang akan mengikat publik apabila dalam pembentukannya tidak memenuhi asas tersebut dan peraturan perundang-undangan yang ada maka akan menimbulkan suatu permasalahan (Hanum, 2020). Peraturan kebijakan atau *beleidsregel* dapat didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang direncanakan oleh pemerintah maupun dengan melibatkan pakar, swasta maupun non pemerintah guna mencapai tujuan yang dicitacitakan (Pringgodigdo dalam Nalle, 2013). Beberapa tokoh seperti Philipus M. Hadjon, Jimly Assiddqie dan Bagir Manan menggolongkan peraturan kebijakan bukan sebagai peraturan perundang-undangan (Nalle, 2013). Hal ini memberikan implikasi bahwa peraturan kebijakan tidak dapat mengikat secara langsung namun memiliki relevansi hukum. Selain itu, tentunya peraturan kebijakan tidak dapat diuji di Mahkamah Agung karena bukan termasuk peraturan perundang-undangan dan mengandung syarat pengetahuan yang tidak

tertulis (Hadjon, et.al., 2002). Syarat pengetahuan yang tidak tertulis ini maksudnya adalah ketika terdapat suatu keadaan khusus yang mendesak maka badan tata usaha negara harus menyimpang dari peraturan kebijakan guna kemaslahatan seluruh masyarakat.

Perlindungan Hukum Pekerja Atas Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Apabila Pekerja Melakukan Pelanggaran Dengan Sifat Mendesak

Ketentuan yang mengatur pemutusan hubungan kerja akibat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dengan sifat yang mendesak yang diatur dalam 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 tentunya secara tidak langsung menyimpangi dan menghapus ketentuan yang mengatur pemutusan hubungan kerja yang hanya boleh dilakukan setelah munculnya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap pada Pengadilan Negeri yang berkompentensi mengadili dengan dasar/alasan pekerja/buruh melakukan suatu tindakan yang tergolong dalam kesalahan berat yang diatur oleh Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Pengaturan yang terdapat dalam 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 tentunya merenggut hak-hak pekerja karena pekerja dapat saja dilakukan pemutusan hubungan kerja semena-mena atas dasar aturan tersebut. Selain itu, dengan adanya peraturan tersebut tentunya menimbulkan tumpang tindih aturan pada peraturan sebelumnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005.

Kesimpulan

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 mengatur terkait dengan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akibat adanya suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dengan sifat yang mendesak. Pengaturan tersebut secara tidak langsung dapat memberikan celah bagi para pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena kepada pekerja yang memenuhi kriteria dalam peraturan tersebut. Padahal, terdapat peraturan serupa yang telah dicabut melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 yang menghapus ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akibat dari adanya putusan tersebut, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang dalam Poin 3 Surat Edaran tersebut menjelaskan bahwa jika pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar/alasan pekerja/buruh melakukan suatu tindakan yang tergolong dalam kesalahan berat, maka pemutusan hubungan kerja tersebut hanya dapat dilakukan setelah munculnya putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap pada Pengadilan Negeri yang berkompentensi mengadili. Namun, dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tentunya mengakibatkan tumpang tindih aturan terkait dengan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akibat adanya suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja dengan sifat yang mendesak. Oleh karena itu, seharusnya pembentuk peraturan perundang-undangan khususnya peraturan pelaksana memperhatikan terlebih dahulu peraturan-peraturan sebelumnya agar tidak terjadi tumpang tindih aturan dan memberikan kepastian hukum kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Asyhadie, Zaeni. (2015). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asyhadie, Zaeni, dan Rahmawati Kusuma. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- DA, Ady Thea. "Begini Alur Proses PHK Sesuai UU Cipta Kerja." *Hukumonline.com*, 2021. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt606aa597aeace/begini-alur-proses-phk-sesuai-uu-cipta0kerja>.
- Hadjon, Philipus M., Et.al. (2002). *Pengantar Hukum Adminitrasi Indonesia (Introduction to the Indonesian Administrative Law)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Harahap, Diah Ratu Sari. "Asas Lex Superior Derogate Legi Inferiori Dalam Pengaturan Penanganan Fakir Miskin." *Seminar Nasional P4M UNAS 3*, no. 4 (2018): 91-98.
- Hanum, Cholida. "Analisis Yuridis Kedudukan Surat Edaran Dalam Sistem Hukum Indonesia." *Humani (Hukum Dan Masyarakat Madani)* 10, no. 2 (2020): 138-153.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2005). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Manik, Rahmat GM. "Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kesalahan Berat Setelah Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dicabut Oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003." *Melayunesia Law* 1, no. 1 (2017): 65-80.
- Meinina dan Fakhurrozi. "Tinjauan Yuridis Tentang Peraturan Perlindungan Hukum Bagi Pelaut Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak." *Majalah Ilmiah Gema Maritim* 23, no. 1 (2021): 86-95.

Nalle, Victor Imanuel W. "Kewenangan Yudikatif Dalam Pengujian Peraturan Kebijakan: Kajian Putusan Mahkamah Agung Nomor 23 P/HUM/2009." *Jurnal Yudisial* 6, no. 1 (2013): 33-47.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.

Rosyid, Hanif Assabib. (2017). *Perlindungan Hukum Terhadap Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*. (Skripsi, tidak dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

Sanjaya, Revaldi, and S. Atalim. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Krena Kesalahan Berat Dalam Perjanjian Kerja Bersama Antara Adi Purwanto (Buruh) Dan PT. Mujur Timber Sibolga (Studi Kasus Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 178/PDT.SUS-PHI/2017/PN.MDN)." *Jurnal Hukum Adigama* 3, no. 2 (2020): 1138-1163.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang Tahun 12 Tahun 2011 tentang *Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang *Perubahan atas Undang-Undang Tahun 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.