TOFEDU: The Future of Education Journal
Volume 5 Number 4 (2026) Page: 5923-5934
E-ISSN 2961-7553 P-ISSN 2963-8135
https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index

Termination of Employment on Urgent Grounds Is Void by Operation of Law if Not Clearly and Explicitly Stipulated in Company Regulations or Collective Labor Agreements for Violating the Presumption of Innocence

Endang Surya
Email: ndanksurya76@gmail.com
Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRACT
Termination of employment (PHK) on the grounds of urgent violations raises legal issues when such grounds are not clearly formulated in company regulations or collective labor agreements, while the accusations against the employee are related to actions classified as criminal offenses. Article 52 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021 opens the possibility of termination of employment due to urgent violations, but it has the potential to conflict with the presumption of innocence and the principle of equality before the law. This research aims to analyze the regulation of termination due to urgent reasons, examine its relationship with the presumption of innocence principle, and assess whether the ambiguity of the clause can render the termination null and void by law. This research uses a normative legal method with legislative, conceptual, and case approaches. The research results show that the ambiguity of the clause weakens the basis for using the special mechanism of Article 52 paragraph (2) and opens the risk of unilateral interpretation by employers, that criminal accusations should not be treated as facts until proven, and that the conclusion of nullity by law does not apply automatically, but rather depends on the basis of norms, proof of violations, and the fulfillment of procedures and workers' rights in concrete cases. Therefore, it is necessary to formulate clear, transparent, and measurable clauses, record company regulations or collective labor agreements with the Department of Manpower, calculate losses using legally recognized public instruments, and ensure fair judicial reasoning that upholds the presumption of innocence.

Keywords : Termination of Employment, Urgent Reasons, Presumption of Innocence, Company Regulations and Collective Labor Agreement, Null and Void by Law.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang menyangkut sumber penghidupan pekerja, sehingga Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sedangkan Pasal 28D ayat (1) menjamin pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil (Republik Indonesia, 1945). Karena itu, pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dipandang semata sebagai hak pengusaha, melainkan sebagai tindakan yang harus bertumpu pada dasar hukum yang sah dan prosedur yang menjamin perlindungan pekerja (Khakim, 2014; Asyhadie, 2013). Persoalannya, PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak kerap menimbulkan sengketa, terutama ketika alasan tersebut dikaitkan dengan perbuatan yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana dan dijatuhkan tanpa pembuktian yang memadai (U.Z. & Nugroho, 2022; Askar, 2025).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Pengaturan PHK karena alasan mendesak berada dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menjadi peraturan pelaksana dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Republik Indonesia, 2021, 2023). Ketentuan ini mensyaratkan bahwa pelanggaran bersifat mendesak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kajian tentang keberlakuan ketentuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan utamanya terletak pada dasar pengaturan dan mekanisme penyelesaian perselisihan bagi pekerja yang menolak PHK (Mustakim, 2024). Di sisi lain, frasa pelanggaran bersifat mendesak dinilai membuka ruang multitafsir sehingga konsekuensi hukum PHK yang didasarkan padanya menjadi tidak pasti (Fuadi & Nuroini, 2025).

Persoalan tersebut semakin tajam karena adanya konflik norma antara Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan asas praduga tidak bersalah dan asas persamaan di hadapan hukum (U.Z. & Nugroho, 2022). Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 telah menyatakan bahwa ketentuan tertentu mengenai kesalahan berat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga putusan itu menjadi dasar historis untuk mengkritik pemberian kewenangan kepada pengusaha dalam menentukan kesalahan berat secara sepihak (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2004; Republik Indonesia, 2003). Kajian terhadap putusan tersebut mempertanyakan kepastian hukum PHK karena pelanggaran mendesak dan potensi konflik norma yang masih tersisa (Mahalini & Antari, 2024). Dengan demikian, muncul pertanyaan apakah alasan mendesak yang tidak diatur secara jelas masih dapat menjadi dasar PHK yang sah.

Dalam praktik, ketidakjelasan rumusan alasan mendesak berdampak pada pekerja yang kesempatan membela dirinya terbatas ketika tuduhan berkaitan dengan tindak pidana (Askar, 2025). Penelitian tentang klausul alasan mendesak dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan menyoroti ketidakjelasan definisi dan risiko penafsiran sepihak oleh pengusaha (Sitorus et al., 2025). Padahal PHK tetap menuntut perundingan, dan pekerja berhak menyatakan penolakan sehingga perselisihan dapat diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial (Hidayatullah & Nugroho, 2022; Republik Indonesia, 2004; Yunus et al., 2023). Pengadilan hubungan industrial pun tidak selalu membenarkan dalil alasan mendesak, sebagaimana tampak pada Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal yang tidak menerima dalil pelanggaran mendesak tetapi mempertimbangkan pelanggaran peraturan perusahaan (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, 2024). Namun, gambaran ini belum menjawab apakah ketiadaan kejelasan klausul menjadikan PHK batal demi hukum.

Pertanyaan tersebut menuntut pembedaan konsep yang cermat. Dalam hukum perjanjian, batal demi hukum dibedakan dari dapat dibatalkan, dan akibat yang pertama harus didukung oleh dasar norma yang tegas (Subekti, 2002). Asas praduga tidak bersalah berkaitan dengan proses pidana, sedangkan hubungan industrial berada dalam ranah hukum ketenagakerjaan, sehingga keterkaitan keduanya perlu diuji dan tidak dapat diasumsikan. Kepastian hukum menuntut rumusan norma yang jelas agar pekerja dapat mengetahui perbuatan yang berakibat PHK (Iriyanto & Nugroho, 2022). Ketiga konsep ini digunakan sebagai alat analisis untuk menguji apakah PHK dengan alasan mendesak yang tidak jelas pengaturannya dapat dinyatakan batal demi hukum, atau hanya dapat dinilai tidak sah atau tidak terbukti dalam perkara tertentu.

Penelitian ini tidak berangkat dari kesimpulan bahwa setiap PHK karena alasan mendesak otomatis batal demi hukum. Judul penelitian mengandung kesimpulan hukum yang perlu diuji berdasarkan peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur. Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal, misalnya, memperlihatkan bahwa pengadilan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

menilai terbukti tidaknya dalil perusahaan dan menentukan hak pekerja, bukan serta-merta menyatakan PHK batal demi hukum (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, 2024). Pembedaan antara pelanggaran biasa dan pelanggaran mendesak juga menentukan dasar hukum penghitungan hak pekerja (Putri & Nugroho, 2024). Karena itu, kajian ini menguji ketidakjelasan klausul dan pelanggaran asas praduga tidak bersalah sebagai dasar ketidakabsahan PHK dalam perkara konkret.

Pentingnya kajian ini tampak pada beragamnya perkara PHK di pengadilan hubungan industrial. Perkara PHK karena pekerja mangkir, karena tidak dipenuhinya permintaan status PKWTT, dan karena tidak tercapainya target kerja memperlihatkan bahwa hakim harus menafsirkan perjanjian kerja dan menerapkan norma ketenagakerjaan secara cermat dalam menentukan dasar PHK dan hak pekerja (Sari & Nugroho, 2022; Dianawati & Nugroho, 2022; Putri & Nugroho, 2024). Perlindungan pekerja dalam kasus PHK juga menyangkut kewajiban perusahaan memenuhi hak normatif dan prosedur yang berlaku (Tambunan et al., 2024). Apabila klausul alasan mendesak tidak jelas, risiko kesewenang-wenangan meningkat dan pekerja berisiko menghadapi tuduhan yang belum teruji, sehingga kajian ini penting bagi kepastian hukum pekerja dan pengusaha.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini berpusat pada satu pertanyaan utama, yaitu apakah PHK dengan alasan mendesak yang tidak diatur secara jelas dan terang dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama batal demi hukum karena melanggar asas praduga tidak bersalah. Pertanyaan utama itu diurai ke dalam tiga pertanyaan turunan. Pertama, bagaimana pengaturan PHK karena alasan mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dan mengapa kejelasan klausul dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama penting? Kedua, bagaimana hubungan PHK karena alasan mendesak yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana dengan asas praduga tidak bersalah? Ketiga, apakah ketidakjelasan klausul dan pelanggaran asas tersebut dapat menjadi dasar ketidakabsahan PHK dalam perkara konkret, dan bagaimana arah penguatannya? Rumusan ini bergerak dari penilaian norma, pengujian asas, hingga penilaian akibat hukum, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan bagi kepastian hukum PHK.

Landasan teori dalam penelitian ini memuat penjelasan teoritis yang bersumber dari buku dan artikel jurnal yang relevan dengan PHK, asas praduga tidak bersalah, dan kepastian hukum. Penjelasan disusun dalam tiga bagian yang sesuai dengan judul penelitian, yaitu konsep PHK dan alasan mendesak, asas praduga tidak bersalah dan kepastian hukum dalam hubungan kerja, serta peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan konsep batal demi hukum, yang pada bagian akhir dirumuskan menjadi indikator penelitian.

Pemutusan hubungan kerja dipahami sebagai berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha (Khakim, 2014; Asyhadie, 2013). Literatur hukum ketenagakerjaan pasca-Cipta Kerja menempatkan PHK sebagai tindakan yang harus didasarkan pada alasan yang ditentukan peraturan dan ditempuh melalui prosedur yang menjamin perlindungan pekerja (Hardiansyah, 2022; Suratman, 2022; Is & Sobandi, 2022). Pelanggaran bersifat mendesak merupakan salah satu alasan PHK yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan syarat pelanggaran itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Republik Indonesia, 2021). Ketentuan ini berbeda dari PHK karena pelanggaran biasa yang dalam praktik ditempuh melalui tahapan surat peringatan (Putri & Nugroho, 2024; Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, 2024).

Dari konsep tersebut dapat dirumuskan tiga unsur yang relevan untuk menilai keabsahan PHK karena alasan mendesak. Pertama, adanya dasar pengaturan, yaitu apakah pelanggaran yang dituduhkan benar-benar diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kedua, kesesuaian perbuatan, yaitu apakah tindakan pekerja memenuhi rumusan pelanggaran yang digunakan sebagai alasan PHK dan terbukti dengan bukti yang memadai. Ketiga, pemenuhan prosedur dan hak, yaitu apakah perundingan, kesempatan menyatakan penolakan, dan penghitungan hak pekerja telah dipenuhi (Hidayatullah & Nugroho, 2022). Apabila pekerja menolak PHK, perselisihan dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Republik Indonesia, 2004; Yunus et al., 2023), sehingga penilaian keabsahan PHK pada akhirnya berada pada pengadilan hubungan industrial berdasarkan pembuktian para pihak.

Asas praduga tidak bersalah berkaitan erat dengan proses pidana, yaitu bahwa seseorang tidak dapat dianggap bersalah melakukan tindak pidana sebelum kesalahannya dibuktikan melalui proses hukum yang adil. Dalam hubungan kerja, asas ini menjadi relevan ketika PHK didasarkan pada tuduhan seperti pencurian, penggelapan, atau penganiayaan yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana (U.Z. & Nugroho, 2022). Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 melengkapi asas ini melalui jaminan persamaan di hadapan hukum dan kepastian hukum yang adil (Republik Indonesia, 1945).

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menjadi preseden penting karena menghubungkan PHK karena kesalahan berat, dugaan tindak pidana, dan proses hukum yang independen. Mahkamah menyatakan ketentuan tertentu mengenai kesalahan berat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga putusan itu menjadi dasar historis untuk mengkritik pemberian kewenangan kepada pengusaha dalam menentukan kesalahan berat secara sepihak (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2004; Mahalini & Antari, 2024). Pekerja tidak semestinya dianggap bersalah melakukan tindak pidana hanya karena perusahaan menyatakan demikian. Namun, putusan ini perlu dibaca sesuai konteks norma yang diuji dan tidak otomatis berarti setiap PHK sekarang harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Pembedaan antara dugaan perusahaan dan fakta yang dapat dibuktikan menjadi kunci penerapan asas ini dalam hubungan industrial.

Kepastian hukum dalam hubungan kerja menuntut rumusan alasan PHK yang jelas dan dapat diprediksi. Kajian tentang rumusan alasan PHK karena efisiensi menunjukkan bahwa ketidakjelasan rumusan melemahkan upaya hukum pekerja (Iriyanto & Nugroho, 2022), sedangkan frasa pelanggaran bersifat mendesak yang multitafsir menimbulkan ketidakpastian konsekuensi hukum (Fuadi & Nuroini, 2025). Keterbatasan kesempatan pekerja membela diri ketika dituduh melakukan tindak pidana memperkuat urgensi kepastian tersebut (Askar, 2025).

Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama merupakan sumber norma yang mengatur syarat kerja dan tata tertib di tingkat perusahaan, sehingga keduanya menjadi tempat pelanggaran bersifat mendesak dirumuskan agar dapat dijadikan dasar PHK (Khakim, 2014; Santoso, 2022). Kejelasan klausul berfungsi memberikan kepastian hukum kepada pekerja dan pengusaha. Klausul yang terlalu luas, seperti “setiap tindakan yang merugikan perusahaan”, berisiko ditafsirkan secara sepihak (Sitorus et al., 2025). Rumusan yang baik menyebutkan jenis pelanggaran, batasan tindakan, unsur yang harus dibuktikan, dan konsekuensi hukumnya, serta selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Konsep batal demi hukum dalam hukum perjanjian dibedakan dari dapat dibatalkan, dan akibat tersebut harus didukung oleh dasar norma yang tegas atau pertimbangan pengadilan yang tepat (Subekti, 2002). Dalam konteks PHK, ketidakjelasan klausul dapat dipersoalkan sebagai dasar penggunaan mekanisme khusus Pasal 52 ayat (2), pelanggaran yang tidak terbukti dapat menyebabkan alasan PHK ditolak, dan pelanggaran prosedur atau hak pekerja menimbulkan akibat hukum yang ditentukan ketentuan yang relevan. Ketiga kemungkinan ini dijadikan indikator untuk menguji kesimpulan yang terkandung dalam judul

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang mengkaji kesesuaian pengaturan PHK karena alasan mendesak dalam peraturan perundang-undangan dengan asas praduga tidak bersalah dan prinsip kepastian hukum, bertumpu pada bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta putusan pengadilan berupa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal, dan Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus (Marzuki, 2021). Bahan hukum sekunder meliputi buku teks dan artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan, PHK, dan asas praduga tidak bersalah. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, dan analisis dilaksanakan secara preskriptif untuk menguji argumentasi judul penelitian dan merumuskan arah penguatan pengaturan yang konkret.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan PHK karena Alasan Mendesak dan Pentingnya Kejelasan Klausul dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar hukum utama PHK karena alasan mendesak adalah Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mengaitkan pelanggaran bersifat mendesak dengan pengaturannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Republik Indonesia, 2021). Dari ketentuan tersebut dapat ditarik empat hal. Pertama, harus ada dasar pengaturan pelanggaran yang relevan. Kedua, tindakan pekerja harus sesuai dengan alasan yang digunakan untuk PHK. Ketiga, hak pekerja tetap harus dihitung sesuai ketentuan yang berlaku. Keempat, apabila pekerja menolak PHK, perselisihan dapat diselesaikan menurut mekanisme hukum hubungan industrial (Republik Indonesia, 2004). Kajian tentang keberlakuan Pasal 52 ayat (2) menegaskan bahwa ketentuan ini tidak dapat dilepaskan dari mekanisme penyelesaian perselisihan dan perlindungan pekerja (Mustakim, 2024).

Kejelasan klausul dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama menjadi persoalan inti karena rumusan yang terlalu luas berisiko ditafsirkan secara sepihak oleh pengusaha (Sitorus et al., 2025). Rumusan yang baik perlu menyebutkan jenis pelanggaran, batasan tindakan, unsur yang harus dibuktikan, dan konsekuensi hukum yang relevan, serta selaras dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Kajian tentang rumusan alasan PHK karena efisiensi, walaupun objeknya bukan pelanggaran mendesak, memperlihatkan bahwa ketidakjelasan alasan melemahkan upaya hukum pekerja (Iriyanto & Nugroho, 2022), sementara frasa pelanggaran bersifat mendesak yang multitafsir membuat konsekuensi hukum PHK sulit diprediksi (Fuadi & Nuroini, 2025). Dalam kerangka kepastian hukum yang adil menurut Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, norma yang kabur menempatkan pekerja pada posisi yang tidak dapat mengetahui sebelumnya perbuatan yang berakibat PHK (Republik Indonesia, 1945).

Aspek asas praduga tidak bersalah tampak ketika PHK didasarkan pada tuduhan tindak pidana. Konflik norma antara Pasal 52 ayat (2) dengan asas praduga tidak bersalah dan persamaan di hadapan hukum menjadi dasar kritik utama terhadap ketentuan tersebut (U.Z. &

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Nugroho, 2022). Kajian atas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 menunjukkan bahwa pengaturan PHK mendesak berpotensi menimbulkan konflik norma dan ketidakpastian hukum (Mahalini & Antari, 2024). Namun, dalam hubungan industrial tidak semua pelanggaran harus menunggu putusan pidana. Perusahaan tetap perlu memiliki dasar yang sah dan bukti yang memadai untuk mendukung alasan PHK, sehingga pembedaan antara dugaan perusahaan dan fakta yang dapat dibuktikan menjadi ukuran utama dalam menilai alasan mendesak.

Pelaksanaan Pasal 52 ayat (2) juga berkaitan dengan keterbatasan kesempatan pekerja untuk membela diri. Kajian tentang PHK sepihak karena pelanggaran mendesak menyoroti bahwa ketika tuduhan berkaitan dengan tindak pidana, pekerja memiliki ruang yang sempit untuk membela diri, sehingga asas praduga tidak bersalah berisiko terabaikan (Askar, 2025). Karena itu, kewajiban perundingan dan hak pekerja menyatakan penolakan menjadi saluran penting untuk menguji alasan PHK sebelum perselisihan diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Hidayatullah & Nugroho, 2022; Yunus et al., 2023). Pekerja yang menolak PHK dengan demikian tetap dapat menguji dasar dan pembuktian alasan mendesak di hadapan pengadilan hubungan industrial.

Praktik peradilan memperlihatkan bahwa dalil alasan mendesak tidak selalu diterima. Dalam perkara Samsudi Yanto melawan PT Sulawesi Mining Investment, pekerja diberhentikan setelah mengunggah video ke status WhatsApp yang dinilai perusahaan sebagai pelanggaran. Majelis hakim tidak menerima dalil pelanggaran mendesak yang diajukan perusahaan, tetapi mempertimbangkan pelanggaran peraturan perusahaan yang dibuktikan dengan surat peringatan I, II, dan III, sehingga hubungan kerja dinyatakan putus sejak putusan dibacakan dengan kompensasi sebesar Rp19.934.040 (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, 2024). Perkara lain, yaitu Hairul Anwar melawan PT Investasi Digital Nusantara, membahas penggunaan alasan mendesak, pembuktian pelanggaran, dan konsekuensi hukum PHK (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, 2023). Pemetaan dasar hukum dan putusan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pemetaan Dasar Hukum dan Putusan tentang PHK karena Alasan Mendesak

Sumber Hukum	Pokok Substansi	Relevansi terhadap Judul Penelitian
UUD 1945 (Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2))	Persamaan di hadapan hukum, kepastian hukum yang adil, serta hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja	Tolok ukur konstitusional untuk menguji kejelasan norma dan perlindungan pekerja
UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023	Ketentuan pokok ketenagakerjaan yang ditata ulang melalui Cipta Kerja	Landasan umum ketentuan PHK sebagai induk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021
PP Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3)	PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama	Dasar hukum utama; konfliknya dengan asas praduga tidak bersalah menjadi pokok persoalan
UU Nomor 2 Tahun 2004	Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial	Jalur pengujian alasan PHK apabila pekerja menolak PHK
Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003	Ketentuan tertentu tentang kesalahan berat dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat	Dasar historis kritik terhadap penentuan kesalahan berat secara sepihak oleh pengusaha
Putusan PHI Nomor	Dalil pelanggaran mendesak tidak	Menunjukkan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal	diterima; pelanggaran peraturan perusahaan dibuktikan dengan surat peringatan I, II, dan III; hubungan kerja putus dengan kompensasi	pentingnya membedakan dasar PHK yang didalilkan dengan yang terbukti
Putusan PHI Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst	Perkara penggunaan alasan mendesak oleh perusahaan, pembuktian pelanggaran, dan konsekuensi hukum PHK	Bahan pembanding praktik pembuktian alasan mendesak

Sumber: Analisis Normatif Peraturan Perundang-undangan, Putusan, dan Kepustakaan, diolah 2026

Pemetaan tersebut menunjukkan bahwa kejelasan norma dan pembuktian menjadi dua titik rawan dalam PHK karena alasan mendesak. Pada tingkat norma, Pasal 52 ayat (2) bergantung pada pengaturan pelanggaran dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sehingga ketiadaan atau ketidakjelasan pengaturan dapat dipersoalkan sebagai dasar penggunaan mekanisme khusus tersebut. Pada tingkat pembuktian, Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal memperlihatkan bahwa pengadilan menilai terbuktinya dalil perusahaan, bukan sekadar pernyataan perusahaan bahwa pelanggaran telah terjadi (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, 2024). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 mengingatkan bahwa penilaian kesalahan tidak semestinya diserahkan secara sepihak kepada pengusaha (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2004).

Pembedaan antara pelanggaran biasa dan pelanggaran mendesak berpengaruh pada dasar hukum penentuan hak pekerja. Kajian tentang PHK karena pelanggaran peraturan perusahaan menegaskan pentingnya menentukan hak pekerja berdasarkan dasar hukum yang tepat (Putri & Nugroho, 2024). Perkara PHK karena pekerja mangkir memperlihatkan bahwa pertimbangan hukum hakim menyangkut pembuktian, penerapan ketentuan ketenagakerjaan, dan akibat hukum PHK (Sari & Nugroho, 2022), sedangkan perkara status PKWTT memperlihatkan peran hakim dalam menafsirkan perjanjian kerja dan menerapkan norma ketenagakerjaan (Dianawati & Nugroho, 2022). Dengan demikian, keliru menggolongkan pelanggaran biasa sebagai pelanggaran mendesak dapat mengubah perhitungan hak pekerja dan arah penyelesaian perselisihan.

Dengan demikian, jawaban atas pertanyaan turunan pertama dan kedua adalah bahwa pengaturan PHK karena alasan mendesak menuntut tiga hal yang saling berkaitan. Pertama, adanya dasar pengaturan yang jelas dan terukur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kedua, pembedaan yang tegas antara dugaan perusahaan dan fakta yang terbukti, terutama ketika tuduhan dikualifikasikan sebagai tindak pidana. Ketiga, jaminan kesempatan perundingan dan pembelaan bagi pekerja serta pemenuhan hak sesuai ketentuan. Ketiganya menjadi syarat agar PHK karena alasan mendesak sejalan dengan asas praduga tidak bersalah.

Pada akhirnya, penilaian terhadap PHK karena alasan mendesak tidak boleh berhenti pada peraturan pelaksana. Sebagai hukum tertinggi, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menuntun pembentukan norma di bawahnya: Pasal 27 ayat (1) menjamin persamaan kedudukan di dalam hukum, Pasal 28D ayat (1) menjamin kepastian hukum yang adil, dan Pasal 28D ayat (2) menjamin hak atas perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Republik Indonesia, 1945). Ketiga ketentuan ini menjadi tolok ukur bagi setiap norma dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan praktik PHK, sehingga rumusan yang membuka ruang penafsiran sepihak dan penilaian bersalah tanpa pembuktian dapat dipersoalkan keabsahannya.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Asas Praduga Tidak Bersalah, Akibat Hukum PHK, dan Arah Penguatan Pengaturan Alasan Mendesak

Pertanyaan utama penelitian ini, yaitu apakah PHK dengan alasan mendesak batal demi hukum apabila tidak diatur secara jelas dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak dapat dijawab dengan kesimpulan yang otomatis. Terdapat empat kemungkinan akibat hukum yang saling berinteraksi. Pertama, jika alasan mendesak tidak diatur sebagaimana disyaratkan, dasar penggunaan mekanisme khusus Pasal 52 ayat (2) dapat dipersoalkan. Kedua, jika pelanggaran tidak terbukti, alasan PHK yang diajukan perusahaan dapat ditolak. Ketiga, jika prosedur atau hak pekerja dilanggar, akibat hukumnya ditentukan berdasarkan ketentuan yang relevan. Keempat, istilah batal demi hukum harus didukung dasar norma atau pertimbangan pengadilan yang tepat (Subekti, 2002).

Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal menunjukkan bahwa pengadilan tidak langsung menyimpulkan PHK batal demi hukum. Majelis menolak dalil pelanggaran mendesak, tetapi mempertimbangkan pelanggaran peraturan perusahaan yang dibuktikan dengan tiga surat peringatan, kemudian menyatakan hubungan kerja putus dengan kompensasi (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, 2024). Perkara ini memperlihatkan bahwa dasar PHK yang didalilkan perusahaan dapat berbeda dari dasar yang dinilai terbukti oleh pengadilan, sehingga ia tidak boleh dibaca sebagai putusan bahwa seluruh PHK dengan alasan mendesak tanpa klausul yang jelas otomatis batal demi hukum. Demikian pula Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 perlu dibaca sesuai norma yang diuji, yaitu ketentuan kesalahan berat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2004). Dengan demikian, ketidakjelasan klausul dan pelanggaran asas praduga tidak bersalah lebih tepat diposisikan sebagai dasar ketidakabsahan alasan PHK dalam perkara konkret daripada sebagai penyebab batal demi hukum yang berlaku otomatis.

Dari sisi perlindungan pekerja, PHK yang tidak didukung dasar yang sah dan pembuktian memadai menimbulkan risiko hilangnya hak normatif pekerja. Kajian tentang PHK di perusahaan ritel menunjukkan bahwa perusahaan wajib memenuhi hak normatif dan prosedur PHK menurut hukum ketenagakerjaan (Tambunan et al., 2024). Karena itu, apa pun dasar PHK yang digunakan, hak pekerja tetap harus dihitung sesuai ketentuan, dan kekeliruan menggolongkan pelanggaran tidak boleh menghilangkan hak tersebut tanpa dasar hukum yang tepat (Putri & Nugroho, 2024).

Penelitian ini berpendapat bahwa PHK bersifat mendesak harus memenuhi unsur perbuatan pidana dan/atau unsur yang merugikan perusahaan, dan kerugian tersebut harus dapat diperhitungkan dengan menggunakan instrumen publik bersertifikasi yang legalitasnya diakui oleh hukum negara, sehingga penilaian kerugian tidak bertumpu pada klaim sepihak perusahaan. Karena itu, perusahaan perlu merumuskan klausul pelanggaran mendesak secara jelas, terang, dan terukur di dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Aturan PHK bersifat mendesak yang dibuat harus dapat dipahami oleh para pekerja dan tidak multitafsir, karena pekerja hanya dapat mematuhi larangan yang dapat mereka ketahui dan pahami sebelumnya.

Setelah diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, aturan tersebut harus didaftarkan atau dicatatkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat agar isinya diverifikasi pasal demi pasal. Verifikasi ini bertujuan menghindari pasal yang isinya bertentangan dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila isi pasal dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama kualitasnya lebih rendah daripada aturan ketenagakerjaan yang berlaku, pasal yang demikian batal demi hukum (Subekti, 2002). Demikian pula PHK bersifat mendesak dapat batal demi hukum apabila dasar pengaturannya kabur dan tidak memberikan kepastian hukum, sehingga perusahaan yang melakukan PHK dengan alasan mendesak harus mengedepankan asas praduga tidak bersalah.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

PHK merupakan hak pengusaha, tetapi hak tersebut tidak serta-merta menghilangkan hak-hak pekerja yang seyogianya diatur dalam aturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, hakim dan/atau penegak hukum bidang ketenagakerjaan diharapkan memeriksa dan mendalami perkara PHK bersifat mendesak dengan nurani yang berkeadilan, dengan mengedepankan asas praduga tidak bersalah terhadap para pencari keadilan di bidang ketenagakerjaan.

Dimensi lain adalah kepastian hukum bagi pengusaha. Ketentuan alasan mendesak dimaksudkan memberi mekanisme bagi pengusaha menghadapi pelanggaran berat, sehingga penafsiran yang terlalu ketat terhadap asas praduga tidak bersalah juga berisiko melumpuhkan fungsi ketentuan tersebut. Karena itu, kepastian hukum yang berimbang menuntut klausul yang jelas bagi pekerja dan pembuktian yang memadai dari pengusaha. Penelitian ini menilai bahwa pendekatan yang paling tepat bukan menyatakan seluruh PHK mendesak batal demi hukum, melainkan menguji kejelasan klausul, kesesuaian perbuatan, bukti, serta prosedur dalam setiap perkara (Mustakim, 2024; Mahalini & Antari, 2024). Pemetaan persoalan dan rekomendasi dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Pemetaan Persoalan PHK karena Alasan Mendesak dan Rekomendasi Penguatan Pengaturan

No	Persoalan	Bentuk Konkret	Dampak terhadap Kepastian Hukum dan Perlindungan Pekerja	Rekomendasi Penguatan
1	Klausul alasan mendesak tidak jelas	Rumusan terlalu luas dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, misalnya tindakan yang merugikan perusahaan	Risiko penafsiran sepihak oleh pengusaha dan ketidakpastian bagi pekerja	Perumusan klausul yang jelas, terang, dan terukur serta pencatatan dan verifikasi pasal demi pasal oleh Dinas Ketenagakerjaan
2	Tuduhan tindak pidana diperlakukan sebagai fakta	PHK atas tuduhan pencurian, penggelapan, atau penganiayaan tanpa pembuktian yang memadai	Potensi pelanggaran asas praduga tidak bersalah dan persamaan di hadapan hukum	Pembedaan tegas antara dugaan dan fakta terbukti; kerugian dihitung dengan instrumen publik bersertifikasi yang diakui hukum
3	Pencampuran pelanggaran biasa dan pelanggaran mendesak	Dalil pelanggaran mendesak diajukan, tetapi yang terbukti adalah pelanggaran peraturan perusahaan	Dasar penghitungan hak pekerja menjadi keliru	Pembedaan jenis pelanggaran dan penerapan dasar hukum hak yang tepat
4	Keterbatasan kesempatan membela diri	Pekerja memiliki ruang sempit untuk membela diri ketika tuduhan bernuansa pidana	Pekerja menghadapi tuduhan yang belum teruji	Jaminan perundingan, kesempatan klarifikasi, dan hak menyatakan penolakan PHK
5	Multitafsir frasa dan konflik norma	Frasa pelanggaran bersifat mendesak multitafsir dan Pasal 52 ayat (2) dipersoalkan terhadap asas praduga tidak bersalah	Konsekuensi hukum PHK sulit diprediksi	Penjelasan dan harmonisasi norma dengan asas praduga tidak bersalah dan persamaan di hadapan hukum
6	Ketidakjelasan akibat hukum	Istilah batal demi hukum digunakan	Kesimpulan terlalu luas dan putusan	Penalaran putusan yang berkeadilan dengan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

batal demi hukum	tanpa dasar norma atau pertimbangan pengadilan yang tepat	berpotensi tidak konsisten		mengedepankan asas praduga tidak bersalah serta pengujian dasar pengaturan, pembuktian, prosedur, dan hak pekerja

Sumber: Analisis Normatif dan Kepustakaan, diolah 2026

Implikasi dari pemetaan tersebut adalah bahwa penguatan pengaturan PHK karena alasan mendesak memerlukan intervensi pada tiga tingkat sekaligus. Pada tingkat norma, diperlukan penjelasan dan harmonisasi Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan asas praduga tidak bersalah dan persamaan di hadapan hukum. Pada tingkat perusahaan, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama perlu merumuskan pelanggaran mendesak secara jelas, terang, terukur, dan selaras dengan peraturan yang lebih tinggi, serta dicatatkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk diverifikasi pasal demi pasal. Pada tingkat penyelesaian perselisihan, pengadilan hubungan industrial perlu memeriksa secara cermat dasar pengaturan, pembuktian, prosedur, dan hak pekerja sebelum menentukan akibat hukum PHK. Ketiganya saling melengkapi karena rumusan yang jelas tanpa pembuktian yang kuat tetap rawan sengketa.

Hubungan antara asas praduga tidak bersalah dan kepastian hukum dalam penelitian ini bersifat saling melengkapi. Asas praduga tidak bersalah menjawab pertanyaan bagaimana tuduhan pidana harus diperlakukan, yaitu bukan sebagai fakta sebelum dibuktikan, sedangkan kepastian hukum menjawab pertanyaan bagaimana alasan PHK harus dirumuskan, yaitu jelas dan dapat diprediksi. Dengan memisahkan kedua pertanyaan tersebut, penelitian ini menghindari dua kekeliruan, yaitu menganggap setiap PHK mendesak otomatis batal demi hukum dan menganggap perusahaan bebas menilai kesalahan pekerja secara sepihak. Keduanya sama-sama menjauh dari penilaian yang berimbang berdasarkan norma dan pembuktian.

Kebaruan analisis yang ditawarkan penelitian ini terletak pada pengujian terhadap argumen judul, yaitu bahwa ketidakjelasan klausul dan pelanggaran asas praduga tidak bersalah dapat menjadi dasar ketidakabsahan PHK, tetapi tidak otomatis menjadi dasar batal demi hukum. Kajian terdahulu umumnya membahas aspek tertentu, seperti konflik norma Pasal 52 ayat (2) dengan asas praduga tidak bersalah (U.Z. & Nugroho, 2022), keberlakuan dan penyelesaian perselisihannya (Mustakim, 2024), kepastian hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (Mahalini & Antari, 2024), multitafsir frasa mendesak (Fuadi & Nuroini, 2025), dan klausul dalam peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama (Sitorus et al., 2025). Penelitian ini memadukan aspek-aspek tersebut dengan praktik putusan untuk menilai akibat hukum PHK secara menyeluruh.

Keseluruhan analisis bermuara pada satu kesimpulan normatif bahwa PHK dengan alasan mendesak memiliki celah yang tidak dapat ditutup hanya dengan menyatakannya batal demi hukum. Penguatan yang dibutuhkan bersifat berlapis, mencakup kejelasan klausul dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama, pembedaan antara dugaan dan fakta yang terbukti, jaminan perundingan dan pembelaan bagi pekerja, serta penalaran putusan yang cermat dalam penyelesaian perselisihan. Penelitian ini berharap temuan dan rekomendasi yang dihasilkan dapat menjadi masukan bagi pembentuk kebijakan, pengusaha, serikat pekerja, dan hakim dalam menyusun dan menerapkan pengaturan PHK yang adil dan pasti.

KESIMPULAN

PHK dengan alasan mendesak yang tidak diatur secara jelas dan terang dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat batal demi hukum apabila dasar pengaturannya kabur dan tidak memberikan kepastian hukum, tetapi kesimpulan tersebut

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

harus diuji dalam perkara konkret berdasarkan dasar pengaturan, pembuktian, dan prosedur yang disyaratkan. Pertama, PHK bersifat mendesak harus memenuhi unsur perbuatan pidana dan/atau unsur yang merugikan perusahaan yang dapat diperhitungkan dengan instrumen publik bersertifikasi yang diakui legalitasnya oleh hukum negara, sedangkan tuduhan tindak pidana tidak boleh diperlakukan sebagai fakta sebelum dibuktikan, sebagaimana tercermin dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Kedua, perusahaan perlu merumuskan klausul pelanggaran mendesak secara jelas, terang, dan terukur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama sehingga dapat dipahami pekerja dan tidak multitafsir. Ketiga, aturan tersebut harus didaftarkan atau dicatatkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk diverifikasi pasal demi pasal, dan pasal yang kualitasnya lebih rendah daripada aturan ketenagakerjaan yang berlaku batal demi hukum. Keempat, PHK merupakan hak pengusaha yang tidak serta-merta menghilangkan hak pekerja, sehingga hakim dan penegak hukum bidang ketenagakerjaan diharapkan memeriksa perkara PHK bersifat mendesak dengan nurani yang berkeadilan dan mengedepankan asas praduga tidak bersalah, sebagaimana tampak pada Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal yang menilai terbukti tidaknya dalil perusahaan dan hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Askar, M. A. (2025). Unilateral termination of employment by employers due to urgent violations under Government Regulation No. 35 of 2021. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *9*(1), 6885–6890. https://doi.org/10.31004/jptam.v9i1.25580

Asyhadie, Z. (2013). *Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Rajawali Pers.

Dianawati, E., & Nugroho, A. (2022). Analisis putusan Mahkamah Agung Nomor 150K/Pdt.Sus-PHI/2021 tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan tidak dipenuhi permintaan status PKWTT. *NOVUM: Jurnal Hukum*. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/46666

Fuadi, M., & Nuroini, I. (2025). Konsekuensi hukum pelanggaran pemutusan hubungan kerja dengan alasan frasa bersifat mendesak. *Judiciary: Jurnal Hukum dan Keadilan*, *14*(1), 76–91. https://doi.org/10.55499/judiciary.v14i1.345

Hardiansyah. (2022). *Hukum ketenagakerjaan pasca-omnibus law cipta kerja (dalam teori dan praktik)*. Deepublish. https://deepublishdigital.com/buku/1669/hukum-ketenagakerjaan-pasca-omnibus-law-cipta-kerja-dalam-teori-dan-praktik

Hidayatullah, Q. W., & Nugroho, A. (2022). Analisis yuridis terkait perundingan dalam pemutusan hubungan kerja. *NOVUM: Jurnal Hukum*. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/50167

Iriyanto, E., & Nugroho, A. (2022). Analisis yuridis terkait pemutusan hubungan kerja karena efisiensi tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. *NOVUM: Jurnal Hukum*. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/47516

Is, M. S., & Sobandi. (2022). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Kencana.

Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.

Mahalini, N. K. D. P., & Antari, P. E. D. (2024). Kepastian hukum terhadap pemutusan hubungan kerja disebabkan pelanggaran bersifat mendesak: Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. *Vidhisastya: Journal for Legalscholars*, *1*(1), 37–58. https://journal.undiknas.ac.id/index.php/vidhisastrya/article/view/5950

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2004). *Putusan Nomor 012/PUU-I/2003*. https://jdih.mkri.id/

Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian hukum* (Ed. rev.). Kencana.

Mustakim, M. (2024). Pengaturan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh di Indonesia.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Yurispruden, *8*(1), 35–57. https://doi.org/10.33474/yur.v8i1.22219

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. (2023). *Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst*.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu. (2024). *Putusan Nomor 4/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal*.

Putri, A. O., & Nugroho, A. (2024). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh yang tidak memenuhi target kerja (studi pada perusahaan PT. X di Surabaya). *NOVUM: Jurnal Hukum*. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/59725

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. https://peraturan.bpk.go.id/

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. https://peraturan.bpk.go.id/

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. https://peraturan.bpk.go.id/

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. https://peraturan.bpk.go.id/

Santoso, A. P. A. (2022). *Pengantar hukum ketenagakerjaan & penyelesaian hubungan industrial*. Pustaka Baru Press.

Sari, L. N., & Nugroho, A. (2022). Analisis yuridis Putusan MA No. 385 K/Pdt.Sus-PHI/2022 tentang pembayaran kompensasi akibat PHK karena pekerja mangkir. *NOVUM: Jurnal Hukum*. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/47172

Sitorus, H. Y. S. E., N., H., & Ayuna, S. (2025). Perlindungan hukum hak pekerja klausul dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan tentang alasan mendesak berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, *11*(2). https://doi.org/10.35326/pencerah.v11i2.7271

Subekti, R. (2002). *Hukum perjanjian*. Intermasa.

Suratman. (2022). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.

Tambunan, J. C. C., Wahdah, A. N., Annisa, A., & Prawira, R. N. (2024). Perlindungan hukum bagi karyawan Giant Supermarket sebagai korban pemutusan hubungan kerja. *Media Hukum Indonesia*, *2*(2), 333–342. https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/MHI/article/view/381

U.Z., A. F., & Nugroho, A. (2022). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak yang terkualifikasi perbuatan pidana tanpa pemberitahuan. *NOVUM: Jurnal Hukum*. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/47606

Yunus, Y., Ilyas, A. S. K., Makkulawuzar, K., Lasori, S. A., Haritsa, Umar, & Salam, S. (2023). Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Kewarganegaraan*, *7*(1), 727–734. https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4887

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135